

CA1
MI
- E53

1985, 1988,
1993.

**Employer Guide: Unemployment Insurance
Premium Reductions**

3 1761 11766757 6



CA1
MI
- E53

Employer guide

Unemployment Insurance premium reduction



1985 edition

Table of contents

	Page		Page		Page
Introduction		Section A		7 – What limitations are allowed? . .	6
1 – Why is there a premium reduction?	1	Standards for weekly indemnity plans		8 – How many employees must be covered?	7
2 – How much is a premium reduction and for how long? . .	1	1 – Formal commitment	2	9 – Sharing the reduction with your employees	7
3 – What types of plans qualify? . .	1	2 – Eligibility period	2	10 – What determines the amount of reduction, when does it start and how long does it last? . . .	7
		3 – Waiting period and length of benefits	2	11 – When and how to apply	7
		4 – How much should the plan pay?	2	12 – How to complete the application	8
		5 – What happens after a layoff? . .	2	13 – Does the plan qualify?	9
		6 – Do UI benefits change things? .	2	14 – If an application is turned down	9
		7 – What limitations are allowed? . .	2	15 – Any questions?	9
		8 – Reinstatement of benefits	2		
		9 – How many employees must be covered?	3	Section C	
		10 – Sharing the reduction with your employees	3	Yearly renewal	
		11 – What determines the amount of reduction, when does it start and how long does it last? . . .	3	1 – How to complete the application	10
		12 – When and how to apply	3	2 – If a renewal application is turned down	10
		13 – How to complete the application	4	3 – Any questions?	10
		14 – Does the plan qualify?	5		
		15 – If an application is turned down	5		
		16 – Any questions?	5		
		Section B			
		Standards for cumulative paid sick leave plans			
		1 – Formal commitment	6		
		2 – Eligibility period	6		
		3 – Waiting period and length of benefits	6		
		4 – How much should the plan pay?	6		
		5 – What happens after a layoff? . .	6		
		6 – Do UI benefits change things? .	6		

An employer's guide to Unemployment Insurance premium reduction

Introduction 1-3

Section A

Section B

Section C

CAI

MI

E53 3

1

1 Why is there a premium reduction?

The Canada Employment and Immigration Commission (CEIC) administers the Unemployment Insurance (UI) Act. The Act governs the payment of regular UI benefits and benefits to people off work because of illness, pregnancy, adoption, injury or quarantine.

The Commission recognizes that many employers also provide some income protection for employees unable to work due to illness, injury or maternity. As a result of this "duplication of coverage", their employees may not have to turn to UI or may collect for a shorter time. Employers with an employee income protection plan meeting certain standards may be eligible for a reduction in their unemployment insurance premium rate.

A premium reduction lasts for only one year.

2 How much is a premium reduction and for how long?

The CEIC sets the UI premium rate each year for employees and employers. The rate can vary from year to year. The employee premium rate is a certain percentage of the year's insurable earnings. (Insurable earnings are the amount of a worker's income the UI program will insure.) The level of insurable earnings is also determined each year.

Employers pay 1.4 times the employee rate. A premium reduction means that an employer would not pay at the usual 1.4 rate but at a lower rate — 1.28 for example.

A premium reduction is only valid for one year. The plan must be approved yearly for the reduction to be allowed. A reduction is allowed, but pro-rated if the plan was not in effect for 12 months of the preceding year. **If you're already receiving a reduction please refer to Section C of this booklet for information on renewal.**

Your plan's benefits must at least equal UI's.

3 What types of plans qualify?

Two types of salary replacement plans can qualify for a premium reduction. *Weekly indemnity plans* or *cumulative paid sick leave plans*. A **weekly indemnity plan** is a salary replacement plan, with coverage usually supplied by an insurance carrier. It provides weekly indemnity benefits in case of illness, injury or maternity. If your company's plan is a weekly indemnity plan please refer to **Section A** of this booklet. It gives you the standards the plan must meet and tells you how and when to apply for a reduction.

A **cumulative paid sick leave plan** is a salary replacement plan that allows employees to accumulate paid sick leave credits for use in case of illness or illness and pregnancy. If your company's plan is a cumulative paid sick leave plan please refer to **Section B** of this booklet. It gives you the standards the plan must meet and tells you how and when to apply for a reduction.

The standards for each type of plan differ, so please refer to the right section.

Standards for weekly indemnity plans

Introduction

Section A 1-8

Section B

Section C

2

1 Formal commitment

There must be a formal commitment from you to provide your employees with a salary or wage replacement plan. It must say you'll provide them with disability income benefits if they have an interruption of earnings from illness, injury, quarantine or pregnancy.

The formal commitment may be:

- a union or association agreement,
- an industry-wide welfare trust contract,
- a private carrier's insurance policy,
- an employees' handbook,
- a board of directors' minute stating employees' entitlement to disability income benefits,
- a personnel policy bulletin, or
- any commitment in writing by the employer to the employee and to the Commission.

2 Eligibility period

Your employees must become eligible for benefits **no later than** the first calendar day of the month after three months of continuous employment.

3 Waiting period and length of benefits

Benefits under your plan must be payable within 15 days of an employee's disability and benefits must be payable for at least 15 weeks. That is, your employees must be eligible for at least 15 weeks of benefits in the first 17 weeks of their disability.

4 How much should the plan pay?

Your plan must provide benefits **equal to or more than** UI benefits. (This is at least 60 per cent of an employee's normal weekly insurable earnings.) For UI, normal weekly insurable earnings include overtime and bonuses which are part of an employee's pay. For example, if an employee's normal weekly insurable earnings are \$460 a week, then 60 per cent would equal \$276 in benefits.

5 What happens if there is a layoff?

A plan that stops benefits on the day a layoff or termination of employment starts may be acceptable. It would be acceptable only **if** the disability started within two months of the day of layoff or separation and notice of layoff or separation was given before the disability began.

6 Do UI benefits change things?

If your plan requires that money payable from UI be deducted from benefits, it won't qualify as an approved plan.

7 What limitations are allowed?

Most plans set out certain conditions that exclude employees from benefits. But any limitation must not reduce the availability or extent of benefits to less than the coverage provided under the UI Act.

Here are some of the limitations that may exclude employees from the payment of benefits under your plan without affecting your eligibility.

Illness

Any insured person,

- who isn't under the care of a licensed physician,
- whose illness or injury is covered by worker's compensation, the Canada or Québec Pension plans,
- whose illness or injury is intentionally self-inflicted,
- whose illness or injury results from serving in the armed forces,
- whose illness or injury results from riots, wars or participation in disorderly conduct,
- who is ill or injured during a leave of absence or while on paid vacation,
- whose illness or injury results from committing a criminal offence,
- who is ill or injured during a strike or lockout, if the disability starts during the strike or lockout,

- who is not under continuous treatment of a licensed physician when the illness results from the use of drugs or alcohol.

Maternity

Any insured person,

- who is ill any time that starts 10 weeks before the week a child is expected to be born and ends six weeks after the week of birth,
- who is on maternity leave taken under provincial or federal law or by mutual agreement with her employer,
- who is getting maternity benefits under the UI Act.

Other

Any insured person,

- who has plastic surgery solely for cosmetic purposes,
- who gets a retirement pension from the same employer,
- who gets an income replacement indemnity from the Quebec Automobile Insurance Act, or receives benefits under a provincial automobile insurance plan that precludes the payment of such benefits when benefits are paid under this act,
- who is engaged in an employment for wage or profit,
- who is serving a prison sentence,
- who is not in Canada.

8 Reinstatement of benefits

Your plan must provide reinstatement of full benefits to your employees within specified periods of time. If it's a new disability, full coverage must be reinstated within one month after the employee returns to work. If it's a recurrence of an earlier disability, full coverage must be reinstated within three months of the employee's return to work.

With hour bank plans, the worker's benefits must be reinstated when he or she has accumulated 150 hours or less for new disabilities and 400 hours or less for a recurrence of a disability.

9 How many employees must be covered?

You may cover as many or as few employees as you wish. But remember, any denial of coverage based on sex, age or health status may be against various provincial and federal human rights legislation.

You will only get a premium reduction for the employees you cover under your approved plan. All your employees **not** covered by your plan must be reported under a separate Revenue Canada, Taxation employer account number. And your premiums for this group must be remitted at the normal 1.4 rate.

You must share your reduction with your employees.

10 Sharing a reduction with your employees

The UI Act specifies that you must share your reduction in an amount equal to at least 5/12 of your savings with the employees to whom the reduced rate applies. The legislation does not specify the way in which you must share. So you have flexibility in deciding how the sharing will be done. **But your employees must be informed of their entitlement to a share of your premium reduction.**

Many employers pass the savings on to their employees as a group, in the form of employee benefits. This is often done by increasing employee benefits or providing new benefits. For example

- extra benefits such as a dental plan or group life insurance,
- payment to employees' benevolent fund or staff association,
- lowering prices in staff cafeteria,
- more holidays or time off.

But there is nothing to prevent you from giving each employee a part of the savings in cash.

File your application before September 30th.

11 What determines the amount of reduction, when does it start and how long does it last?

To get a premium reduction your plan must be in operation between January 1 and September 15 (inclusive) **in the year before** the year for which the reduction is sought. A plan only qualifies on the date it first meets all the requirements. This date is called the **operational date**.

The rate of premium reduction is decided like this

- if the operational date of your plan is **on or before January 15** and the plan qualifies **until December 15** (inclusive), you would be entitled to the maximum reduction,
- If the operational date is **on or after January 16 but on or before September 15**, you would be entitled to a pro-rate of the maximum reduction, based on the number of months the plan was in operation,
- if a plan ceases to qualify **on or before December 15**, you would be entitled to a pro-rate of the maximum reduction, based on the number of months the plan was in operation.

No reduction would be granted for plans that didn't qualify on **September 15** of the calendar year immediately before the year of the reduction. Nor is there a reduction if the application required by the Commission is not made **by September 30** of the year immediately before the year of the reduction.

A premium reduction generally lasts one year. If any requirements or conditions on which a reduction is based change in the calendar year for which the reduced rate is given, your reduction will not change until the following calendar year (if a change is

required). You must notify the Commission's **Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, New Brunswick, E2A 4L8**, within 30 days of the effective date of any change in your plan. For example, a change in your plan's insurance carrier.

12 When and how to apply

To register your salary replacement plan for a UI premium rate reduction, complete an **Initial Application for Premium Reduction** (form EMP-2642). You can get one from any Canada Employment Centre (CEC) or write: **Canada Employment and Immigration Commission, Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, New Brunswick, E2A 4L8**.

Two important facts to remember when applying:

- you must file your initial application **no later than September 30** for a reduction starting the following January 1, and
- your application should be accompanied by a copy of your salary replacement plan.

13 How to complete the application

The following diagram of an initial application has been divided into various sections identified by a letter. The letters are referred to in the explanation.

Note: This form applies only to insurable employees in your firm or organization. The term "insurable employee" refers to any employee for whom you are required to remit Unemployment Insurance premiums. If in doubt, please contact the Revenue Canada, Taxation office in your area.

A		B						
		C						
<table border="1"> <tr><td>D</td></tr> <tr><td>E</td></tr> <tr><td>F</td></tr> </table>		D	E	F				
		D						
		E						
		F						
<table border="1"> <tr><td>G</td></tr> </table>		G						
G								
<table border="1"> <tr><td>H</td></tr> <tr><td>I</td></tr> <tr><td>J</td></tr> <tr><td>K</td></tr> <tr><td>L</td></tr> <tr><td>M</td></tr> </table>		H	I	J	K	L	M	
		H						
		I						
		J						
		K						
		L						
M								
<table border="1"> <tr><td>N</td><td></td><td></td></tr> </table>		N						
N								
<table border="1"> <tr> <td>O</td><td>O</td> </tr> <tr> <td>P</td><td>P</td> </tr> <tr> <td>Q</td><td>Q</td> </tr> </table>		O	O	P	P	Q	Q	
O	O							
P	P							
Q	Q							
R								
S								

A — the name and complete mailing address of your firm or organization

B — the Revenue Canada, Taxation (RC,T) number under which you remit Unemployment Insurance premiums on behalf of your employees

C — your area code, telephone number and extension if applicable

Steps D to M refer to employees in your firm or organization who pay Unemployment Insurance premiums under the Revenue Canada, Taxation number in box "B".

D — the number of employees who are members of a group certified by a provincial or federal Labour Relations Board as a bargaining unit

E — the number of non-union employees

F — the total of D and E

All employees shown in box "F" must now be entered in the appropriate box ("G" to "M"). Please bear in mind that you must take into account only the employees for whom you remit Unemployment Insurance premiums.

G — the number of employees currently covered by your salary replacement plan

H — the number of employees currently **not** covered by your salary replacement plan but who will be covered at the end of the probationary period required by the plan

I — the number of employees **not** covered by the plan who work less than 2/3 of the normal working hours for that occupational group

J — the number of employees **not** covered by the plan who are employed on a temporary basis which, at the time of hiring, you expected would not exceed 13 weeks

K — the number of employees **not** covered by the plan who are enrolled as full time students of a day school, college or university

L — the number of employees **not** covered by the plan who are employed under incentive programs financed through public funds

M — the number of employees, other than those in boxes "H" to "L", who are **not** covered by your salary replacement plan. **Note: It's important to state why they're not covered.**

In box "N", show whether you have one or more RC,T numbers other than the one you entered in box "B". If yes, your answers in the following boxes should show:

O — the RC,T number(s) under which you remit Unemployment Insurance premiums at the standard rate of 1.40 times the employee premium

P — the number of employees who are members of a group certified by a provincial or federal Labour Relations Board as a bargaining unit and for whom you remit Unemployment Insurance premiums under the RC,T number(s) shown in box "O"

Q — the number of non-union employees for whom you remit Unemployment Insurance premiums under the RC,T number(s) shown in box "O".

Section "R" concerns the requirement that employers share the premium reduction (to the extent of at least 5/12), with their employees. The method of sharing must be identified prior to approval of your application but should only be implemented once the reduction is allowed.

The declaration in box "S" must be signed by an officer authorized to provide the information requested on this form. Please complete all of this section.

Points to remember

- Your application must be accompanied by a copy of your salary replacement plan. If you can't get a copy of the plan now, send a detailed summary of benefits. But a copy of the plan is needed to determine your entitlement to a premium reduction.
- To be entitled to the maximum reduction a qualified plan must be in effect by January 15 of the year you apply. Your reduction will be pro-rated if your plan becomes a qualifying plan after January 15 but no later than September 15 of the year you apply.
- If your application covers employees who are members of a certified bargaining unit (i.e. union employees), please attach a copy of the respective collective agreement(s).
- Whenever you change any information provided in support of your application for premium reduction, you must inform the Employer Registration Division of the change within 30 days.

The application must be sent to **Employment and Immigration Canada, Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, N.B., E2A 4L8**

If you require further help in completing this application, please contact us at the following toll-free number:

1-800-561-7923

14 Does the plan qualify?

Employers with a qualified plan will generally be notified by the Commission, on or about December 15 each year, of the amount of their premium reduction for the next calendar year. This notification will specify the amount of reduction in cents per one hundred dollars of insured earnings. (For example, the premium reduction could be 20 cents per one hundred dollars of insured earnings.)

You'll also be told your premium rate for the next calendar year, expressed as a multiple of the employee premium rate. The usual employer premium is 1.4 times the employee premium. If your plan qualifies for a premium reduction you'll have a multiple rate which is less than 1.4.

If your plan doesn't qualify, you'll be told why when your application is processed. If you choose to amend your plan so it will qualify, a copy of the amendment will be required to determine your entitlement to a premium reduction.

If your plan doesn't qualify, we'll tell you so you can change it.

15 If an application is turned down

If you're told your plan doesn't meet the standards for a premium reduction, you have the right to appeal that decision to the Canada Employment and Immigration Commission within one year.

All appeals must be in writing. They must set out, in detail, the grounds on which the appeal is based. You have the right to attend the appeal hearing (held in Ottawa) but you must advise us in writing if you wish to attend.

Appeals should be sent to: **Canada Employment and Immigration Commission, Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, New Brunswick, E2A 4L8.**

A decision by the Commission is not subject to further appeal, except in accordance with the Federal Court Act.

16 Any questions?

If you have any questions about the premium reduction program, why your plan didn't qualify, what you must do to have it qualify or about the appeal system, please contact the **Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000 Bathurst, New Brunswick, E2A 4L8**, or call toll free **1-800-561-7923**.

Standards for cumulative paid sick leave plans

Introduction

Section A

Section B 1-7

Section C

6

1 Formal commitment

There must be a formal commitment from you to provide your employees with a salary replacement plan. It must say you'll provide them with disability income benefits if they have an interruption of earnings from illness, injury, quarantine or pregnancy.

The formal commitment may be:

- a union or association agreement,
- an industry-wide welfare trust contract,
- a private carrier's insurance policy,
- an employee's handbook,
- a board of directors' minute stating employees' entitlement to disability income benefits,
- a personnel policy bulletin, or
- any commitment in writing by the employer to the employee and to the Commission.

2 Eligibility period

On the first calendar day of the month following three months of continuous employment your employees must be entitled to accumulate at least one day of paid sick leave for each month of continuous employment.

3 Waiting period and length of benefits

Benefits under your plan must be payable within 15 days of an employee's disability. Employees must be entitled to at least one day's sick leave (for illness or illness and pregnancy) for each month of continuous employment after the eligibility period.

Employees must be given a **minimum** number of paid sick leave credits. In the first year of continuous employment, it's at least nine days (based on the allowable 3-month eligibility period). It's 12 days for each subsequent year of continuous work.

The **maximum** accumulation period for sick leave credits must not be less than 75 days.

NOTE: The plan must have provided, during the last five years, a minimum of 60 days of paid sick leave. If it provided less than 60 days you must credit the difference to all employees covered by the plan.

You can defer the use of sick leave credits to no later than the end of the twelfth month

of continuous employment (for temporary employees or employees on probation) without affecting your entitlement to a premium reduction.

During the period the use of sick leave credits is deferred, these employees must be reported under a separate Revenue Canada, Taxation employer account number. Full UI premiums must be paid for them until they're entitled to use their accumulated paid sick leave credits. Once they are, you may group them with the employees for whom you have been granted a premium reduction.

4 How much should the plan pay?

Your plan must provide benefits **equal to or more than** UI benefits. (This is at least 60 per cent of the employee's normal weekly insurable earnings.) For UI, normal weekly insurable earnings include overtime and bonuses which are part of an employee's pay. For example, if an employee's normal weekly insurable earnings are \$460 a week, then 60 per cent would equal \$276 in benefits.

5 What happens if there is a layoff?

A plan that stops benefits on the day a layoff or termination of employment starts may be acceptable. It would be acceptable only if the disability started within two months of the day of layoff or separation and notice of layoff or separation was given before the disability began.

6 Do UI benefits change things?

If your plan requires that money payable from UI be deducted from benefits, it won't qualify as an approved plan.

7 What limitations are allowed?

Most plans set out certain conditions that exclude employees from benefits. But any limitation must not reduce the availability or extent of benefits to less than the coverage provided under the UI Act.

Here are some of the limitations that may exclude employees from the payment of benefits under your plan without affecting your eligibility.

Illness

Any insured person,

- who isn't under the care of a licensed physician,
- whose illness or injury is covered by worker's compensation, the Canada or Québec Pension plans,
- whose illness or injury is intentionally self-inflicted,
- whose illness or injury results from serving in the armed forces,
- whose illness or injury results from riots, wars or participation in disorderly conduct,
- who is ill or injured during a leave of absence or while on paid vacation,
- whose illness or injury results from committing a criminal offence,
- who is ill or injured during a strike or lockout, if the disability starts during the strike or lockout,
- who is not under continuous treatment of a licensed physician when the illness results from the use of drugs or alcohol.

Maternity

Any insured person,

- who is on maternity leave taken under provincial or federal law or by mutual agreement with her employer,
- who is getting maternity benefits under the UI Act,
- who is ill any time that starts 10 weeks before the week a child is expected to be born and ends six weeks after the week of birth.

Other

Any insured person,

- who has plastic surgery solely for cosmetic purposes,
- who gets a retirement pension from the same employer,
- who gets an income replacement indemnity from the Quebec Automobile Insurance Act, or receives benefits under a provincial automobile insurance plan that precludes the payment of such benefits when benefits are paid under this act,
- who is engaged in an employment for wage or profit,
- who is serving a prison sentence,
- who is not in Canada.

8 How many employees must be covered?

You may cover as many or as few employees as you wish. But remember, any denial of coverage based on sex, age or health status may be against various provincial and federal human rights legislation.

You will only get a premium reduction for the employees you cover under your approved plan. All your employees **not** covered by your plan must be reported under a separate Revenue Canada, Taxation employer account Canada, Taxation employer account number. And your premiums for this group must be remitted at the normal 1.4 rate.

9 Sharing a reduction with your employees

The UI Act specifies that you must share your reduction in an amount equal to at least 5/12 of your savings with the employees to whom the reduced rate applies. The legislation does not specify the way in which you must share. So you have flexibility in deciding how the sharing will be done. **But your employees must be informed of their entitlement to a share of your premium reduction.**

Many employers pass the savings on to their employees as a group in the form of employee benefits. This is often done by increasing employee benefits or providing new benefits. For example:

- extra benefits such as a dental plan or group life insurance,
- payment to employees' benevolent fund or staff association,
- lowering prices in staff cafeteria,
- more holidays or time off.

But there is nothing to prevent you from giving each employee a part of the savings in cash.

10 What determines the amount of reduction, when does it start and how long does it last?

To get a premium reduction your plan must be in operation between January 1 and September 15 (inclusive) **in the year before** the year for which the reduction is sought. A plan only qualifies on the date it first meets all the requirements. This date is called the **operational date**.

The rate of premium reduction is decided like this:

- if the operational date of your plan is **on or before January 15** and the plan qualifies **until December 15** (inclusive), you would be entitled to the maximum reduction,
- if the operational date is **on or after January 16 but on or before September 15**, you would be entitled to a pro-rate of the maximum reduction, based on the number of months the plan was in operation,
- if a plan ceases to qualify **on or before December 15**, you would be entitled to a pro-rate of the maximum reduction, based on the number of months the plan was in operation.

No reduction would be granted for plans that didn't qualify on **September 15** of the calendar year immediately before the year of the reduction. Nor is there a reduction if the application required by the Commission is not made **by September 30** of the year immediately before the year of the reduction.

A premium reduction generally lasts one year. If any requirements or conditions on which a reduction is based change in the calendar year for which the reduced rate is given, your reduction will not change until the following calendar year (if a change is required). You must notify the Commission's **Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, New Brunswick, E2A 4L8**, within 30 days of the effective date of any change in your plan. For example, a change in your plan's insurance carrier.

11 When and how to apply

To register your salary replacement plan for a UI premium rate reduction, complete an **Initial Application for Premium Reduction** (form EMP-2642). You can get one from any Canada Employment Centre (CEC) or write: **Canada Employment and Immigration Commission, Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, New Brunswick, E2A 4L8.**

Two important facts to remember when applying:

- you must file your initial application **no later than September 30** for a reduction starting the following January 1, and
- your application should be accompanied by a copy of your salary replacement plan.

Introduction

Section A

Section B 12

Section C

8

12 How to complete the application

The following diagram of an initial application has been divided into various sections identified by a letter. The letters are referred to in the explanation.

Note: This form applies only to insurable employees in your firm or organization. The term "insurable employee" refers to any employee for whom you are required to remit Unemployment Insurance premiums. If in doubt, please contact the Revenue Canada, Taxation office in your area.

A		B	
		C	
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin: 2px;">D</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin: 2px;">E</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin: 2px;">F</div>		G	
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin: 2px;">H</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin: 2px;">I</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin: 2px;">J</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin: 2px;">K</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin: 2px;">L</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin: 2px;">M</div>			
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin: 2px;">N</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin: 2px;">O</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin: 2px;">P</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin: 2px;">Q</div>			
R			
S			

- A** — the name and complete mailing address of your firm or organization
- B** — the Revenue Canada, Taxation (RC,T) number under which you remit Unemployment Insurance premiums on behalf of your employees
- C** — your area code, telephone number and extension if applicable

A — Steps D to M refer to employees in your firm or organization who pay Unemployment Insurance premiums under the Revenue Canada, Taxation number in box "B".

D — the number of employees who are members of a group certified by a provincial or federal Labour Relations Board as a bargaining unit

E — the number of non-union employees

F — the total of D and E

All employees shown in box "F" must now be entered in the appropriate box ("G" to "M"). Please bear in mind that you must take into account only the employees for whom you remit Unemployment Insurance premiums.

G — the number of employees currently covered by your salary replacement plan

H — the number of employees currently **not** covered by your salary replacement plan but who will be covered at the end of the probationary period required by the plan

I — the number of employees **not** covered by the plan who work less than 2/3 of the normal working hours for that occupational group

J — the number of employees **not** covered by the plan who are employed on a temporary basis which, at the time of hiring, you expected would not exceed 13 weeks

K — the number of employees **not** covered by the plan who are enrolled as full time students of a day school, college or university

L — the number of employees **not** covered by the plan who are employed under incentive programs financed through public funds

M — the number of employees, other than those in boxes "H" to "L", who are **not** covered by your salary replacement plan. **Note: It's important to state why they're not covered.**

In box "N", show whether you have one or more RC,T numbers other than the one you entered in box "B". If yes, your answers in the following boxes should show:

O — the RC,T number(s) under which you remit Unemployment Insurance premiums at the standard rate of 1.40 times the employee premium

P — the number of employees who are members of a group certified by a provincial or federal Labour Relations Board as a bargaining unit and for whom you remit Unemployment Insurance premiums under the RC,T number(s) shown in box "O"

Q — the number of non-union employees for whom you remit Unemployment Insurance premiums under the RC,T number(s) shown in box "O".

Section "R" concerns the requirement that employers share the premium reduction (to the extent of at least 5/12), with their employees. The method of sharing must be identified prior to approval of your application but should only be implemented once the reduction is allowed.

The declaration in box "S" must be signed by an officer authorized to provide the information requested on this form. Please complete all of this section.

Points to remember

- Your application must be accompanied by a copy of your salary replacement plan. If you can't get a copy of the plan now, send a detailed summary of benefits. But a copy of the plan is needed to determine your entitlement to a premium reduction.
- To be entitled to the maximum reduction a qualified plan must be in effect by January 15 of the year you apply. Your reduction will be pro-rated if your plan becomes a qualifying plan after January 15 but no later than September 15 of the year you apply.
- If your application covers employees who are members of a certified bargaining unit (i.e. union employees), please attach a copy of the respective collective agreement(s).
- Whenever you change any information provided in support of your application for premium reduction, you must inform the Employer Registration Division of the change within 30 days.

The application must be sent to **Employment and Immigration Canada, Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, N.B., E2A 4L8**

If you require further help in completing this application, please contact us at the following toll-free number:

1-800-561-7923

13 Does the plan qualify?

Employers with a qualified plan will generally be notified by the Commission, on or about December 15 each year, of the amount of their premium reduction for the next calendar year. This notification will specify the amount of reduction in cents per one hundred dollars of insured earnings. (For example, the premium reduction could be 20 cents per one hundred dollars of insured earnings.)

You'll also be told your premium rate for the next calendar year, expressed as a multiple of the employee premium rate. The usual employer premium is 1.4 times the employee premium. If your plan qualifies for a premium reduction you'll have a multiple rate which is less than 1.4.

If your plan doesn't qualify, you'll be told why when your application is processed. If you choose to amend your plan so it will qualify, a copy of the amendment will be required to determine your entitlement to a premium reduction.

**If your plan
deducts UI benefits,
it won't qualify.**

**14 If an application is
turned down**

If you're told your plan doesn't meet the standards for a premium reduction, you have the right to appeal that decision to the Canada Employment and Immigration Commission within one year.

All appeals must be in writing. They must set out, in detail, the grounds on which the appeal is based. You have the right to attend the appeal hearing (held in Ottawa) but you must advise us in writing if you plan to attend.

Appeals should be sent to: **Canada Employment and Immigration Commission, Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, New Brunswick, E2A 4L8.**

A decision by the Commission is not subject to further appeal, except in accordance with the Federal Court Act.

15 Any questions?

If you have any questions about the premium reduction program, why your plan didn't qualify, what you must do to have it qualify or about the appeal system, please contact the **Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, New Brunswick, E2A 4L8**, or call toll free **1-800-561-7923**.

Each year you must certify that your plan still meets all the requirements to qualify for a premium reduction. A yearly renewal application form called a **Renewal Application for Premium Reduction** (EMP-2672) will be sent to you for this purpose. You must return it **within 90 days** or you will **not** be entitled to a premium reduction for the next calendar year.

**Return your renewal
within 90 days or you
lose your reduction.**

1 How to complete the application

Detailed instructions are included with each Renewal Application for Premium Reduction. If you didn't receive instructions with your application form you can get them by contacting the **Canada Employment and Immigration, Employer's Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, New Brunswick, E2A 4L8**, or call toll free **1-800-561-7923**.

2 If a renewal application is turned down

If you're told your plan doesn't meet the standards for a premium reduction, you have the right to appeal that decision to the Canada Employment and Immigration Commission within one year.

All appeals must be in writing. They must set out, in detail, the grounds on which the appeal is based. You have the right to attend the appeal hearing (held in Ottawa) but you must advise us in writing if you plan to attend.

Appeals should be sent to the Canada Employment and Immigration Commission, **Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, New Brunswick, E2A 4L8**.

A decision by the Commission is not subject to further appeal, except in accordance with the Federal Court Act.

3 Any questions?

If you have any questions on the premium reduction program or why your plan didn't qualify, what you must do to have it qualify or about the appeal system, please contact the **Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, New Brunswick, E2A 4L8**, or call toll free **1-800-561-7923**.

This brochure contains general information only. When a question arises, the Unemployment Insurance Act and Regulations must govern.

Chaque année, vous devez faire la preuve que votre régime remplit toujours toutes les conditions requises pour que vous ayez droit à une réduction du taux de cotisation. Un formulaire de demande de renouvellement annuel intitulé **Renouvellement de la demande de réduction du taux de cotisation (EMP 2672)** vous sera expédié à cette fin. Vous devez le retourner dans les 90 jours, sans quoi vous ne pourrez bénéficier d'une réduction du taux de cotisation pour l'année civile suivante.

1 Comment remplir le formulaire de renouvellement de la demande

Des renseignements détaillés sur la façon de remplir la demande accompagnent le formulaire Renouvellement de la demande de réduction du taux de cotisation. Si vous n'avez pas reçu ces renseignements en même temps que votre formulaire, vous pouvez vous les procurer en communiquant avec la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, Division de l'enregistrement des employeurs, Édifice Nicolas-Denys, C.P. 11000, Bathurst (N.-B.) E2A 4L8, ou en composant sans frais le 1-800-561-7923.

Une décision de la Commission ne peut faire l'objet d'un appel, sauf en conformité avec la Loi sur la Cour fédérale.

L'emploi et de l'immigration du Canada. Toute demande d'appel doit être faite par écrit et les motifs de l'appel doivent être exposés en détail. Vous avez le droit d'assister à l'audition de votre appel, mais vous devez nous faire part de vos intentions à ce sujet. Les demandes d'appel doivent être expédiées à la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, Division de l'enregistrement des employeurs, Édifice Nicolas-Denys, C.P. 11000, Bathurst (N.-B.) E2A 4L8.

Si vous avez été informé que votre régime ne satisfait pas aux exigences en vue d'une réduction du taux de cotisation, vous avez un an pour interjeter appel devant la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada.

2 Si votre demande de renouvellement est rejetée

Il faut absolument retourner le formulaire de renouvellement dans les 90 jours.

Si vous avez été informé que votre régime ne satisfait pas aux exigences en vue d'une réduction du taux de cotisation, vous avez un an pour interjeter appel devant la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada.

Toute demande d'appel doit être faite par écrit et les motifs de l'appel doivent être exposés en détail. Vous avez le droit d'assister à l'audition de votre appel, mais vous devez nous faire part de vos intentions à ce sujet. Les demandes d'appel doivent être expédiées à la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, Division de l'enregistrement des employeurs, Édifice Nicolas-Denys, C.P. 11000, Bathurst (N.-B.) E2A 4L8, ou en composant sans frais le 1-800-561-7923.

Une décision de la Commission ne peut faire l'objet d'un appel, sauf en conformité avec la Loi sur la Cour fédérale.

Le présent dépliant ne contient que des renseignements généraux. En cas de conflit d'interprétation, il faut s'en remettre à la Loi et au Règlement sur l'assurance-chômage.

Si vous posez des questions sur le programme de réduction du taux de cotisation ou si vous voulez savoir pourquoi votre régime n'ouvre pas droit à une réduction du taux de cotisation ou ce que vous devez faire pour corriger la situation, ou encore si vous avez besoin de renseignements au sujet du système d'appel, veuillez communiquer avec la Division de l'enregistrement des employeurs, Édifice Nicolas-Denys, C.P. 11000, Bathurst (N.-B.) E2A 4L8 ou composez sans frais le 1-800-561-7923.

3 Questions

14 Si votre demande est rejetée

Si vous êtes avisé que votre régime ne satisfait pas aux exigences en vue d'une réduction du taux de cotisation, vous avez un an pour interjeter appel de cette décision devant la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada.

Tous les appels doivent être présentés par écrit et les motifs doivent être exposés en détail. Vous avez le droit d'assister à l'audition de votre appel, à Ottawa, mais si vous décidez d'y assister, vous devez nous en aviser par écrit.

Tous les appels doivent être envoyés à la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, Division de l'enregistrement des employés, Edifice Nicolas-Denys, C.P. 11000, Bathurst (N.-B.) E2A 4L8.

Les décisions de la Commission ne peuvent être portées en appel sauf en conformité de la Loi sur la Cour fédérale.

15 Questions

Si vous posez des questions sur le programme de réduction du taux de cotisation ou si vous voulez savoir pourquoi votre régime n'ouvre pas droit à une réduction du taux de cotisation ou ce que vous devez faire pour corriger la situation, ou encore si vous avez besoin de renseignements au sujet du système d'appel, veuillez communiquer avec la Division de l'enregistrement des employés, C.P. 11000, Edifice Nicolas-Denys, Bathurst (N.-B.) E2A 4L8, ou composez sans frais le 1-800-561-7923.

13 Votre régime ouvre-t-il droit à une réduction du taux de cotisation?

Chaque année, vers le 15 décembre, la Commission avise les employeurs qui offrent un régime ouvrant droit à une réduction du taux de cotisation, du montant de la réduction qui leur est accordée pour l'année civile suivante. Le montant de la réduction est exprimé en cents, par tranche de cent dollars de la rémunération assurable. Par exemple, la réduction de la cotisation pourrait être de 20 cents par cent dollars de rémunération assurable.

On vous avisera aussi du taux de votre cotisation pour l'année civile suivante; le taux sera exprimé en multiple du taux de cotisation patronale est de 1.4 fois celui de cotisation ouvrière. Habituellement, le taux de cotisation sera inférieur à 1.4.

Si votre régime n'ouvre pas droit à une réduction du taux de cotisation, ce multiple sera inférieur à 1.4.

Si votre régime n'ouvre pas droit à une réduction du taux de cotisation, nous vous expliquerons pourquoi. Si vous décidez de modifier votre régime de façon qu'il ouvre droit à une réduction, une copie de l'amendement sera nécessaire afin d'établir votre admissibilité à une réduction du taux de cotisation.

Si, en vertu de votre régime, les prestations d'assurance-chômage doivent être déduites des indemnités payables, votre régime n'ouvrira pas droit à une réduction du taux de cotisation.

La réduction que l'on vous consentira sera calculée selon le nombre de mois reconnus si votre régime a rempli les conditions requises après le 15 janvier et au plus tard le 15 septembre de l'année où vous faites votre demande.

- Si votre demande de réduction vise des employés qui font partie d'un groupement de négociation accrédité (c.-à-d. des syndicats), veuillez joindre une copie de la (des) convention(s) collective(s) pertinente(s).

- Si les renseignements que vous avez fournis pour étayer votre demande de réduction du taux de cotisation viennent à être modifiés, vous devez informer la Division de l'enregistrement des employés du changement dans les trente jours.

Veuillez expédier cette demande à l'adresse suivante : **Emploi et Immigration Canada, Division de l'enregistrement des employés, Edifice Nicolas-Denys, C.P. 11000, Bathurst (N.-B.), E2A 4L8.**

Si vous avez besoin de renseignements supplémentaires pour remplir cette demande, veuillez communiquer avec nous sans frais d'interrubain au numéro suivant : **1-800-561-7923.**

Section B 12

Section C

12 Comment remplir la demande

Le schéma ci-après représente le formulaire de demande initiale. Chacune de ses diverses composantes porte une lettre que l'on retrouve dans le texte explicatif qui suit.

Remarque : Le présent formulaire s'applique uniquement aux employés assurables de votre entreprise ou organisme. On entend par

employé assurable toute personne à l'égard de laquelle vous devez verser des cotisations d'assurance-chômage. Si vous avez des doute, veuillez communiquer avec le bureau de Revenu Canada, Impôt de votre région.

A		B		C	
D		E		F	
G		H		I	
J		K		L	
M		N		O	
P		Q		R	
S		T		U	

A — le nom et l'adresse postale complète de votre entreprise ou organisme;
B — le numéro à Revenu Canada, Impôt (RC, I) que vous utilisez pour verser les cotisations d'assurance-chômage;

C — téléphone : indicatif régional, numéro de

lieu;

Les lettres D à M se rapportent aux employés de votre entreprise ou organisme qui versent des cotisations d'assurance-chômage et pour lesquels vous utilisez le numéro à Revenu Canada, Impôt mentionné en « B »;

D — le nombre de travailleurs faisant partie

d'un groupe que la Commission des relations de travail du Canada ou de la province a accredité comme groupement de négociation;

E — le nombre d'employés non syndiqués;

F — le total des cases D et E;

Tous les employés qui sont inclus dans le total indiqué à la case « F » doivent maintenant être inscrits à la case appropriée (« G » à « M »). N'oubliez pas qu'il s'agit seulement des employés à l'égard desquels vous versez des cotisations d'assurance-chômage.

G — le nombre d'employés qui sont actuellement protégés par le régime d'assurance-salaire;

H — le nombre d'employés qui ne sont pas protégés par le régime d'assurance-salaire, mais qui le seront lorsqu'ils auront observé la période minimale d'emploi prévue par le régime;

I — le nombre d'employés qui ne sont pas protégés par le régime parce qu'ils accomplissent moins des 2/3 du nombre normal d'heures hebdomadaires de travail prévues pour le groupe professionnel en cause;

J — le nombre d'employés qui ne sont pas protégés par le régime parce qu'ils ont été embauchés pour une période temporaire ne devant pas dépasser 13 semaines;

K — le nombre d'employés qui ne sont pas protégés par le régime parce qu'ils étudient à temps plein dans une école, un collège ou une université;

L — le nombre d'employés qui ne sont pas protégés par le régime parce qu'ils ont été embauchés aux termes d'un programme d'encouragement à la création d'emplois financé par l'Etat;

M — le nombre d'employés, autres que ceux inscrits aux cases « H » à « L », qui ne sont pas protégés par le régime. Remarque :

Il est important de préciser pour qu'il ne soit pas protégés.

À la case « N », veuillez indiquer si vous avez d'autres numéros à RC, I, c'est-à-dire un numéro autre que celui indiqué à la case « B ». Si c'est le cas, les réponses qui suivent devront indiquer :

O — (le(s) numéro(s) à RC, I que vous utilisez pour verser les cotisations d'assurance-chômage au taux normalisé de l'employeur qui représente 1,4 fois la cotisation ouverte;

P — le nombre d'employés faisant partie d'un groupe que la Commission des relations de travail du Canada ou de la province a reconnu comme groupement de négociation et pour lesquels vous utilisez le(s) numéro(s) RC, I mentionné(s) à la case « O » pour remettre les cotisations d'assurance-chômage;

Q — le nombre d'employés non syndiqués pour lesquels vous utilisez le(s) numéro(s) à RC, I indiqués à la case « O » pour remettre les cotisations d'assurance-chômage.

La partie « R » a trait à l'exigence selon laquelle les employeurs doivent partager avec leurs employés au moins les 5/12 de la réduction du taux de cotisation. La méthode de partage doit être déterminée avant que la demande puisse être approuvée. Vous n'aurez toutefois à l'appliquer qu'une fois que la réduction vous aura été accordée.

La déclaration prévue à la case « S » doit être signée par un agent autorisé à fournir les renseignements demandés sur ce formulaire.

A retenir

• Votre demande doit être accompagnée d'une copie de votre régime d'assurance salaire. Si vous ne pouvez expédier une copie du régime immédiatement, joignez à la présente un résumé détaillé des avantages offerts par le régime. Cependant, une copie du régime sera requise afin d'établir votre admissibilité à une réduction du taux de cotisation.

• Pour bénéficier de la réduction maximale, votre régime d'assurance-salaire doit être en vigueur depuis le 15 janvier de l'année où vous faites une demande.

- si votre régime est entré en vigueur entre le 16 janvier et le 15 septembre inclusivement, vous avez droit à une partie de la réduction maximale, selon le nombre de mois pendant lequel le régime était en vigueur;
- si votre régime cesse d'ouvrir droit à une réduction le 15 décembre ou avant, vous avez également droit à une partie de la réduction maximale, selon le nombre de mois pendant lequel le régime était en vigueur;

On n'accordera aucune réduction du taux de cotisation dans le cas des régimes qui ne remplissaient pas les conditions requises le 15 septembre de l'année civile précédant immédiatement l'année visée par la réduction. Il en ira de même si la demande n'a pas encore été présentée le 30 septembre de l'année précédente immédiatement l'année visée par la réduction.

La réduction du taux de cotisation vaut habituellement pour une année. Si l'une des exigences ou des conditions sur lesquelles une réduction est fondée varie au cours de l'année civile pour laquelle la réduction a été accordée, le taux ne sera modifié que l'année civile suivante, le cas échéant. Vous devez informer la Division de l'enregistrement des employeurs, Édifice Nicolas-Denys, C.P. 11000, Bathurst (N.-B.) E2A 4L8, dans les 30 jours suivant la date de effet de toute modification au régime (changement de courtier en assurance, par exemple).

11 Quand et comment présenter une demande

Pour faire enregistrer votre régime d'assurance-salaire en vue d'une réduction du taux de cotisation, veuillez remplir une demande initiale de réduction du taux de cotisation (CEC) ou écrivez à la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, Division de l'enregistrement des employeurs, Édifice Nicolas-Denys, C.P. 11000, Bathurst (N.-B.) E2A 4L8.

- vous devez présenter votre demande initiale au plus tard le 30 septembre pour avoir droit à une réduction à compter du 1^{er} janvier suivant;
- votre demande doit être accompagnée d'une copie de votre régime d'assurance salaire.

9 Partage de la réduction avec les employés

Le taux de cotisation appliqué aux employés de cette dernière catégorie est le taux habituel de 1.4.

En vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, vous devez partager, avec les employés aux- quels s'applique le taux réduit, une somme représentant au moins les 5/12 de la réduction. Le texte de loi ne précise toutefois pas comment le partage doit se faire. C'est à vous de décider du mode de partage. Cependant, vos employés doivent être informés qu'une part de la réduction leur revient.

Bon nombre d'employeurs font souvent profiter les travailleurs en tant que groupe des économies réalisées en offrant soit des avantages sociaux accrus soit de nouveaux avantages sociaux ou des congés supplémentaires. Rien ne vous empêche toutefois de faire une remise en espèces à chaque employé.

- un régime d'assurance dentaire ou un régime collectif d'assurance-vie;
- des contributions au fonds de charité des travailleurs ou à l'association du personnel;
- une réduction des prix à la cafétéria du personnel;
- des vacances ou des congés supplémentaires.

Une réduction du taux de cotisation peut vous être accordée si votre régime était en vigueur entre le 1^{er} janvier et le 15 septembre inclusivement de l'année précédant celle pour laquelle vous demandez la réduction. Un régime n'ouvre droit à une réduction du taux de cotisation qu'à la date où il satisfait à toutes les exigences. C'est ce qu'on appelle la date d'entrée en vigueur.

10 Comment s'établit le montant de la réduction, quand prend-elle effet et pour combien de temps?

La réduction du taux de la cotisation est déterminée comme suit :

- si la date d'entrée en vigueur de votre régime est le 15 janvier ou avant et si le régime ouvre droit à une réduction jusqu'au 15 décembre inclusivement, la réduction maximale vous est accordée;

Restrictions concernant la maternité

- tombe malade ou est blessée au cours d'une grève ou d'un lock-out;
- n'est pas suivie par un médecin licencié dans le cas d'une maladie résultant de l'usage de drogues ou d'alcool.

Autres restrictions

- Les cas où une personne assurée
- est malade pendant la période qui commence 10 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine six semaines après la naissance de l'enfant;
- est en congé de maternité en vertu d'une loi provinciale ou fédérale, ou avec le consentement de son employeur;
- touche des prestations de maternité en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage.

- Les cas où une personne assurée
- subit une intervention chirurgicale à des fins esthétiques uniquement;
- touche une pension de retraite du même employeur;
- touche des indemnités d'assurance-salaire en vertu de la Loi sur l'assurance automobile du Québec, ou touche de prestations versées en vertu d'un régime d'assurance automobile provincial qui interdit le versement de prestations de ce genre lorsque des prestations sont versées en vertu de cette Loi;
- accomplit un travail rémunérateur ou lucratif;
- est détenue dans une prison;
- est à l'étranger.

8 Combien d'employés le régime doit-il protéger?

C'est à vous de décider le nombre d'employés à protéger. Il ne faut pas oublier toutefois que le refus de protéger des employés pour des motifs fondés sur le sexe, l'âge ou l'état de santé peut aller à l'encontre de diverses mesures législatives provinciales et fédérales en matière de droits de la personne.

Vous n'obtiendrez une réduction du taux de cotisation qu'à l'égard des employés protégés par votre régime. Tous les employés qui ne sont pas protégés par votre régime verront leur nom apparaître sous un numéro de compte de l'employeur à Revenu Canada, Impôt dif-

Normes applicables dans le cas des régimes de congés de maladie cumulatifs

Introduction
Section A
Section B 1-7
Section C

1 Engagement officiel

Vous devez vous engager officiellement à offrir à vos travailleurs un régime d'assurance-salaire ou plus précisément à leur verser des indemnités d'invalidité s'ils subissent un arrêt de rémunération pour l'un ou l'autre des motifs suivants : maladie, blessure, mise en quarantaine ou grossesse.

L'engagement officiel peut être consigné dans

- une convention avec un syndicat ou une association;

- un contrat fiduciaire à l'échelle de l'industrie;

- une police d'assurance souscrite par un assureur privé;

- un guide à l'intention des travailleurs;

- un procès-verbal d'une décision du conseil d'administration attestant du droit des travailleurs à des indemnités d'invalidité;

- un bulletin énonçant les lignes de conduite relatives au personnel;

- un engagement écrit signé par l'employeur et adressé aux travailleurs et à la Commission.

2 Période minimum d'emploi

Les travailleurs doivent, au plus tard le premier jour civil du mois suivant leur troisième mois d'emploi continu, pouvoir accumuler au moins un jour de congé de maladie payé pour chaque mois de travail continu.

3 Délai de carence et période d'indemnisation

Les indemnités versées en vertu de votre régime doivent être payables dans les 15 jours suivant le début de la période d'invalidité. Le régime doit accorder au moins un jour de congé de maladie payé pour chaque mois d'emploi continu qui suit la période minimum d'emploi exigée, à utiliser dans les cas de maladie ou de maladie et de grossesse.

Les employés devront avoir droit à un **nombre minimum** de congés de maladie payés. Ils doivent pouvoir accumuler au moins neuf jours (si l'on tient compte de la période minimale d'emploi de trois mois) au cours de la première année d'emploi continu et au moins 12 jours pendant chaque année subséquente d'emploi continu.

4 À combien doivent s'élever les indemnités?

Au cours de la période où l'utilisation des jours de congé de maladie payés est différée, le nom de ces employés doit être porté à un numéro de compte de l'employeur à Revenu Canada, Impôt différé. Par conséquent, l'employeur doit verser la cotisation intégrale d'assurance-chômage à l'égard de ces employés jusqu'à ce qu'ils aient le droit d'utiliser leurs congés de maladie payés accumulés. À ce moment, ces employés pourront être classés dans le groupe à l'égard duquel on vous a accordé une réduction du taux de cotisation.

L'utilisation des jours de congé de maladie payés, dans le cas d'employés temporaires où à l'essai, ne peut être différé au-delà de leur douzième mois d'emploi continu sans que cela n'influe sur le droit à une réduction du taux de cotisation.

Remarque : Le régime doit avoir donné droit, au cours des cinq dernières années, à au moins 60 jours de congé de maladie payé. Si ce minimum n'a pas été accordé, vous devez attribuer à tous les employés protégés le nombre de jours de maladie représentatif de la différence entre 60 jours et le nombre de jours de congé de maladie crédités.

Le nombre **maximum** de jours de congé de maladie payés qui peuvent être accumulés ne doit pas être inférieur à 75.

Le régime peut contenir des restrictions parmi celles qui suivent, sans que votre admissibilité à une réduction du taux de la cotisation soit remise en question.

7 Restrictions acceptables

Si, en vertu de votre régime, les prestations d'assurance-chômage doivent être déduites des indemnités payables, votre régime n'ouvrira pas droit à une réduction du taux de cotisation.

6 Déduction des prestations d'assurance-chômage

Un régime en vertu duquel le versement des indemnités cesse le premier jour où survient un licenciement ou un arrêt de travail peut ouvrir droit à une réduction du taux de cotisation, mais seulement si l'incapacité survient dans les deux mois précédant le licenciement ou la cessation d'emploi et qu'un avis de licenciement ou de cessation d'emploi a été donné avant le début de l'incapacité.

5 Qu'arrive-t-il en cas de licenciement?

- n'est pas traitée par un médecin licencié;
- souffre d'une maladie ouvrant droit à des indemnités d'accident du travail ou à des prestations en vertu du Régime de pensions du Canada ou du Régime des rentes du Québec;
- s'est rendu malade de propos délibérés;
- souffre d'une maladie résultant du service dans les Forces armées;
- souffre d'une maladie résultant d'une émeute, d'une guerre ou de la participation à des manifestations tumultueuses;
- tombe malade ou est blessé au cours d'une période de vacances payées ou d'absence autorisée;
- contracte la maladie lors de l'accomplissement d'un acte criminel;

Restrictions concernant la maladie

15 Si votre demande est rejetée

Si vous êtes avisé que votre régime ne satisfait pas aux exigences en vue d'une réduction du taux de cotisation, vous avez un an pour interjeter appel de cette décision devant la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada.

Tous les appels doivent être présentés par écrit et les motifs doivent être exposés en détail. Vous avez le droit d'assister à l'audition de votre appel, à Ottawa, mais si vous décidez d'y assister, vous devez nous en aviser par écrit.

Tous les appels doivent être envoyés à la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, Division de l'enregistrement des employeurs, Edifice Nicolas-Denys, C.P. 11000, Bathurst (N.-B.) E2A 4L8.

Les décisions de la Commission ne peuvent être portées en appel sauf en conformité de la Loi sur la Cour fédérale.

16 Questions

Si vous posez des questions sur le programme de réduction du taux de cotisation ou si vous voulez savoir pourquoi votre régime n'ouvre pas droit à une réduction du taux de cotisation ou ce que vous devez faire pour corriger la situation, ou encore si vous avez besoin de renseignements au sujet du système d'appel, veuillez communiquer avec la Division de l'enregistrement des employeurs, C.P. 11000, Edifice Nicolas-Denys, Bathurst (N.-B.) E2A 4L8, ou composez sans frais le 1-800-561-7923.

14 Votre régime ouvre-t-il droit à une réduction du taux de cotisation?

Chaque année, vers le 15 décembre, la Commission avise les employeurs qui offrent un régime ouvrant droit à une réduction du taux de cotisation, du montant de la réduction qui leur est accordée pour l'année civile suivante. Le montant de la réduction est exprimé en cents, par tranche de cent dollars de la rémunération assurable. Par exemple, la réduction de la cotisation pourrait être de 20 cents par cent dollars de rémunération assurable.

On vous avisera aussi du taux de votre cotisation pour l'année civile suivante; le taux sera exprimé en multiple du taux de cotisation patronale est de 1,4 fois celui de la cotisation ouvrière. Habituellement, le taux de cotisation sera inférieur à 1,4.

Si votre régime n'ouvre pas droit à une réduction du taux de cotisation, nous vous expliquerons pourquoi. Si vous décidez de modifier votre régime de façon qu'il ouvre droit à une réduction, une copie de l'amendement sera nécessaire afin d'établir votre admissibilité à une réduction du taux de cotisation.

Si votre régime n'ouvre pas droit à une réduction du taux de cotisation, nous pouvons vous indiquer les modifications à y apporter.

- Si votre demande de réduction vise des employés qui font partie d'un groupement de négociation accrédité (c.-à-d. des syndicats), veuillez joindre une copie de la (des) convention(s) collective(s) pertinente(s).
- Si les renseignements que vous avez fournis pour étayer votre demande de réduction du taux de cotisation viennent à être modifiés, vous devez informer la Division de l'enregistrement des employeurs du changement dans les 30 jours.
- Veuillez expédier cette demande à l'adresse suivante : **Emploi et Immigration Canada, Division de l'enregistrement des employeurs, Edifice Nicolas-Denys, C.P. 11000, Bathurst (N.-B.), E2A 4L8.**
- Si vous avez besoin de renseignements supplémentaires pour remplir cette demande, veuillez communiquer avec nous sans frais d'interrubain au numéro suivant : **1-800-561-7923.**

13 Comment remplir la demande

Le schéma ci-après représente le formulaire de demande initiale. Chacune de ses diverses composantes porte une lettre que l'on retrouve dans le texte explicatif qui suit.

Remarque : Le présent formulaire s'applique uniquement aux employés assujettis de votre entreprise ou organismes. On entend par employé assurable toute personne à l'égard de laquelle vous devez verser des cotisations d'assurance-chômage. Si vous avez des doutes, veuillez communiquer avec le bureau de Revenu Canada, Impôt de votre région.

A		B		C							
<table border="1"> <tr> <td>D</td> <td>E</td> <td>F</td> </tr> </table>						D	E	F			
D	E	F									
<table border="1"> <tr> <td>G</td> </tr> </table>						G					
G											
<table border="1"> <tr> <td>H</td> <td>I</td> <td>J</td> <td>K</td> <td>L</td> <td>M</td> </tr> </table>						H	I	J	K	L	M
H	I	J	K	L	M						
<table border="1"> <tr> <td colspan="2">N</td> </tr> </table>						N					
N											
<table border="1"> <tr> <td>O</td> <td>P</td> <td>Q</td> </tr> <tr> <td>O</td> <td>P</td> <td>Q</td> </tr> </table>						O	P	Q	O	P	Q
O	P	Q									
O	P	Q									
R											
S											

A — le nom et l'adresse postale complète de votre entreprise ou organisme;
B — le numéro à Revenu Canada, Impôt (RC.I) que vous utilisez pour verser les cotisations d'assurance-chômage;
C — téléphone : indicatif régional, numéro de téléphone et numéro de poste, s'il y a lieu;

Les lettres D à M se rapportent aux employés de votre entreprise ou organisme qui versent des cotisations d'assurance-chômage et pour lesquels vous utilisez le numéro à Revenu Canada, Impôt mentionné en « B »;

D — le nombre de travailleurs faisant partie d'un groupe que la Commission des relations de travail du Canada ou de la province a accredité comme groupement de négociation;
E — le nombre d'employés non syndiqués;
F — le total des cases D et E;

Tous les employés qui sont inclus dans le total indiqué à la case « F » doivent maintenant être inscrits à la case appropriée (« G » à « M »). N'oubliez pas l'égard desquels vous versez des cotisations d'assurance-chômage.

G — le nombre d'employés qui sont actuellement protégés par le régime d'assurance-salaire;
H — le nombre d'employés qui ne sont pas protégés par le régime d'assurance-salaire, mais qui le seront lorsqu'ils auront observé la période minimale d'emploi prévue par le régime;

I — le nombre d'employés qui ne sont pas protégés par le régime parce qu'ils accomplissent moins des 2/3 du nombre normal d'heures hebdomadaires de travail prévues pour le groupe professionnel en cause;

J — le nombre d'employés qui ne sont pas protégés par le régime parce qu'ils ont été embauchés pour une période temporaire ne devant pas dépasser 13 semaines;

K — le nombre d'employés qui ne sont pas protégés par le régime parce qu'ils étudient à temps plein dans une école, un collège ou une université;

L — le nombre d'employés qui ne sont pas protégés par le régime parce qu'ils ont été embauchés aux termes d'un programme d'encouragement à la création d'emplois financé par l'Etat;

M — le nombre d'employés, autres que ceux inscrits aux cases « H » à « L », qui ne sont pas protégés par le régime. Remarque : Il est important de préciser pour-quoi ils ne sont pas protégés.

A la case « N », veuillez indiquer si vous avez d'autres numéros à RC.I, c'est-à-dire un numéro autre que celui indiqué à la case « B ». Si c'est le cas, les réponses qui suivent devront indiquer :

O — le(s) numéro(s) à RC.I que vous utilisez pour verser les cotisations d'assurance-chômage au taux normalisé de l'employeur qui représente 1,4 fois la cotisation ouvrière;

P — le nombre d'employés faisant partie d'un groupe que la Commission des relations de travail du Canada ou de la province a reconnu comme groupement de négociation et pour lesquels vous utilisez le(s) numéro(s) à RC.I mentionné(s) à la case « O » pour remettre les cotisations d'assurance-chômage;

Q — le nombre d'employés non syndiqués pour lesquels vous utilisez le(s) numéros à RC.I indiqués à la case « O » pour remettre les cotisations d'assurance-chômage.

La partie « R » a trait à l'exigence selon laquelle les employeurs doivent partager avec leurs employés au moins les 5/12 de la réduction du taux de cotisation. La méthode de partage doit être déterminée avant que la demande puisse être approuvée. Vous n'aurez toutefois à l'appliquer qu'une fois que la réduction vous aura été accordée.

La déclaration prévue à la case « S » doit être signée par un agent autorisé à fournir les renseignements demandés sur ce formulaire. Veuillez remplir cette partie au complet.

A retenir

- Votre demande doit être accompagnée d'une copie de votre régime d'assurance salaire. Si vous ne pouvez expédier une copie du régime immédiatement, joignez à la présente un résumé détaillé des avantages offerts par le régime. Cependant, une copie du régime sera requise afin d'établir votre admissibilité à une réduction du taux de cotisation.
- Pour bénéficier de la réduction maximale, votre régime d'assurance-salaire doit être en vigueur depuis le 15 janvier de l'année où vous faites une demande.
- La réduction que l'on vous consentira sera calculée selon le nombre de mois reconnus si votre régime a rempli les conditions requises après le 15 janvier et au plus tard le 15 septembre de l'année où vous faites votre demande.

• On n'accordera aucune réduction du taux de cotisation dans le cas des régimes qui ne remplissaient pas les conditions requises le 15 septembre de l'année civile précédant immédiatement l'année visée par la réduction. Il en ira de même si la demande n'a pas encore été présentée le 30 septembre de l'année précédente immédiatement l'année visée par la réduction.

La réduction du taux de cotisation vaut habituellement pour une année. Si l'une des exigences ou des conditions sur lesquelles une réduction est fondée varie au cours de l'année civile pour laquelle la réduction a été accordée, le taux ne sera modifié que l'année civile suivante, le cas échéant. Vous devez informer la Division de l'enregistrement des employeurs, l'Édifice Nicolas-Denis, C.P. 11000, Bathurst (N.-B.) E2A 4L8, dans les 30 jours suivant la date de prise d'effet de toute modification au régime (changement de courtier en assurance, par exemple).

12 Quand et comment présenter une demande

Pour faire enregistrer votre régime d'assurance-salaire en vue d'une réduction du taux de cotisation, veuillez remplir une Demande initiale de réduction du taux de cotisation (EMP 2642). Pour obtenir ce formulaire, rendez-vous à un Centre d'Emploi du Canada (CEC) ou écrivez à la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, Division de l'enregistrement des employeurs, l'Édifice Nicolas-Denis, C.P. 11000, Bathurst (N.-B.) E2A 4L8.

- N'oubliez pas que vous devez présenter votre demande initiale au plus tard le 30 septembre pour avoir droit à une réduction à compter du 1^{er} janvier suivant;
- votre demande doit être accompagnée d'une copie de votre régime d'assurance salaire.

Bon nombre d'employeurs font souvent profiter les travailleurs en tant que groupe des économies réalisées en offrant soit des avantages sociaux accrus soit de nouveaux avantages comme

- un régime d'assurance dentaire ou un régime collectif d'assurance-vie;
- des contributions au Fonds de charité des travailleurs ou à l'association du personnel;
- une réduction des prix à la cafétéria du personnel;
- des vacances ou des congés supplémentaires.

Rien ne vous empêche toutefois de faire une remise en espèces à chaque employé.

Faites votre demande avant le 30 septembre.

II Comment s'établit le montant de la réduction, quand prend-elle effet et pour combien de temps?

Une réduction du taux de cotisation peut vous être accordée si votre régime était en vigueur entre le 1^{er} janvier et le 15 septembre inclusivement de l'année précédant celle pour laquelle vous demandez la réduction. Un régime n'ouvre droit à une réduction du taux de cotisation qu'à la date où il satisfait à toutes les exigences. C'est ce qu'on appelle la date d'entrée en vigueur.

- si la date d'entrée en vigueur de votre régime est le 15 janvier ou avant et si le régime ouvre droit à une réduction jusqu'au 15 décembre inclusivement, la réduction maximale vous est accordée;
- si votre régime est entré en vigueur entre le 16 janvier et le 15 septembre inclusivement, vous avez droit à une partie de la réduction maximale, selon le nombre de mois pendant lequel le régime était en vigueur;
- si votre régime cesse d'ouvrir droit à une réduction le 15 décembre ou avant, vous avez également droit à une partie de la réduction maximale, selon le nombre de mois pendant lequel le régime était en vigueur.

8 Rétablissement des indemnités

Les employés doivent pouvoir rétablir leur droit aux indemnités intégrales dans le mois qui suit leur retour au travail, dans le cas d'une nouvelle invalidité, ou dans les trois mois, dans le cas d'une rechute.

Si votre régime d'assurance-salaire est fondé sur l'accumulation d'heures, le droit aux indemnités intégrales doit être rétabli suivant le retour au travail lorsque l'assuré compte 150 heures ou moins d'emploi, dans le cas d'une nouvelle invalidité, ou 400 heures ou moins d'emploi, dans le cas d'une rechute.

9 Combien d'employés le régime doit-il protéger?

C'est à vous de décider le nombre d'employés à protéger. Il ne faut pas oublier toutefois que le refus de protéger des employés pour des motifs fondés sur le sexe, l'âge ou l'état de santé peut aller à l'encontre de diverses mesures législatives provinciales et fédérales en matière de droits de la personne.

Vous n'obtiendrez une réduction du taux de cotisation qu'à l'égard des employés protégés par votre régime. Tous les employés qui ne sont pas protégés par votre régime verront leur nom apparaître sous un numéro de compte de l'employeur à Revenu Canada. Impôt diffèrent. Le taux de cotisation appliqué aux employés de cette dernière catégorie est le taux habituel de 1,4.

10 Partage de la réduction avec les employés

Vous devez partager la réduction avec vos employés.

En vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, vous devez partager, avec les employés aux- quels s'applique le taux réduit, une somme représentant au moins les 5/12 de la réduction. Le texte de loi ne précise toutefois pas comment le partage doit se faire. C'est donc à vous de décider le mode de partage. Cependant, vos employés doivent être informés qu'une part de la réduction leur revient.

Normes applicables dans le cas des régimes d'indemnisation hebdomadaire

Section A 1-7

Section B

Section C

1 Engagement officiel

Vous devez vous engager officiellement à offrir à vos employés un régime d'assurance-salaire, c'est-à-dire à leur verser des indemnités d'invalidité s'ils subissent un arrêt de rémunération pour l'un ou l'autre des motifs suivants : maladie, blessure, mise en quarantaine ou grossesse.

L'engagement officiel peut être consigné dans une convention avec un syndicat ou une association;

- un contrat fiduciaire à l'échelle de l'industrie;
- une police d'assurance souscrite par un assureur privé;

un guide à l'intention des employés;

- un procès-verbal d'une décision du conseil d'administration attestant du droit des employés à des indemnités d'invalidité;
- un bulletin énonçant les lignes de conduite relatives au personnel; ou
- un engagement de l'employeur écrit et adressé aux employés et à la Commission.

2 Période minimum d'emploi

Vos employés doivent avoir droit aux indemnités d'invalidité **au plus tard** le premier jour civil du mois suivant leur troisième mois d'emploi continu.

3 Délai de carence et période d'indemnisation

Les indemnités versées en vertu de votre régime doivent être payables dans les 15 jours suivant le début de l'invalidité et elles doivent être versées pendant au moins 15 semaines. Donc, les employés doivent être admissibles à au moins 15 indemnités hebdomadaires au cours des 17 premières semaines d'invalidité.

4 À combien doivent s'élever les indemnités?

Les indemnités versées en vertu de votre régime doivent être **d'un montant égal ou supérieur** à celui des prestations d'assurance-chômage

5 Qu'arrive-t-il en cas de licenciement?

(c'est-à-dire qu'elles doivent équivaloir à au moins 60 % de la rémunération hebdomadaire assurée habituelle du travailleur). Aux fins de l'assurance-chômage, la rémunération hebdomadaire assurée normale englobe les heures supplémentaires et les primes qui font partie intégrante du salaire de l'employé. Par exemple, si le maximum de la rémunération hebdomadaire assurée de l'employé est de \$460 par semaine, le montant de sa prestation hebdomadaire (équivalant à 60 % de la rémunération hebdomadaire assurée) sera de \$276.

6 Déduction des prestations d'assurance-chômage

Si, en vertu de votre régime, les prestations d'assurance-chômage doivent être déduites des indemnités payables, votre régime n'ouvrira pas droit à une réduction du taux de cotisation.

7 Restrictions acceptables

La plupart des régimes présentent certaines restrictions qui empêchent les employés de toucher des prestations. Mais aucun régime ne peut offrir des conditions inférieures à celles que prévoit la Loi sur l'assurance-chômage au titre de l'accessibilité et de la durée. Le régime peut contenir des restrictions parmi celles qui suivent, sans que votre admissibilité à une réduction du taux de cotisation soit remise en question.

Restrictions concernant la maladie

- Les cas où une personne assurée n'est pas traitée par un médecin licencié;
- souffre d'une maladie ouvrant droit à des indemnités d'accident du travail ou à des

Autres restrictions

- Les cas où une personne assurée subit une intervention chirurgicale à des fins esthétiques uniquement;
- touche une pension de retraite du même employeur;
- touche des indemnités d'assurance-salaire en vertu de la Loi sur l'assurance automobile du Québec, ou touche de prestations versées en vertu d'un régime d'assurance automobile provincial qui interdit le versement de prestations de ce genre lorsque des prestations sont versées en vertu de cette Loi;
- accomplit un travail rémunérateur ou lucratif;
- est détenue dans une prison;
- est à l'étranger.

Restrictions concernant la maternité

- prestations en vertu du Régime de pensions du Canada ou du Régime des rentes du Québec;
- s'est rendue malade de propos délibéré;
- souffre d'une maladie résultant du service dans les Forces armées;
- souffre d'une maladie résultant d'une émeute, d'une guerre ou de la participation à des manifestations tumultueuses;
- tombe malade ou est blessée au cours d'une période de vacances payées ou d'absence autorisée;
- contracte la maladie lors de l'accomplissement d'un acte criminel;
- tombe malade ou est blessée au cours d'une grève ou d'un lock-out;
- n'est pas suivie par un médecin licencié dans le cas d'une maladie résultant de l'usage de drogues ou d'alcool.

Guide de l'employeur

Réduction du taux de cotisation d'assurance-chômage

Introduction 1-3

Section A
Section B
Section C

1 Comment s'explique la réduction du taux de cotisation?

La Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC) est chargée de l'application de la Loi sur l'assurance-chômage. Cette Loi prévoit le versement de prestations ordinaires d'assurance-chômage, ainsi que de prestations spéciales aux travailleurs qui subissent un arrêt de rémunération pour l'un ou l'autre des motifs suivants : maladie, grossesse, adoption, blessure ou mise en quarantaine.

La réduction du taux de cotisation n'est accordée que pour un an.

2 De combien le taux de cotisation est-il réduit et pour combien de temps?

La CEIC fixe chaque année le taux de cotisation des employés et des employeurs. Ce taux peut varier d'une année à l'autre. Le taux de cotisation de l'employé équivaut à un certain pourcentage de la rémunération assurable de l'année (c'est-à-dire, la portion du salaire de l'employé qui est assurée par le Régime d'assurance-chômage).

La rémunération assurable est également déterminée chaque année. Le taux de la cotisation patronale équivaut à 1,4 fois celui de l'employeur à qui l'on a accordé une réduction du taux de cotisation, le taux habituel de 1,4 pourait, par exemple, être ramené à 1,28. La réduction du taux de cotisation n'est valable que pour une année. Le régime doit être approuvé annuellement. Si le régime n'a pas été en vigueur pendant les 12 mois de l'année précédente, la réduction sera accordée, mais elle sera calculée de façon proportionnelle au nombre de mois en question.

Si vous bénéficiez présentement d'une réduction, veuillez consulter la Section C de la présente brochure, qui porte sur le renouvellement.

Les indemnités versées en vertu de votre régime doivent être d'un montant égal ou supérieur à celui des prestations d'assurance-chômage.

3 Quels régimes ouvrent droit à une réduction du taux de cotisation?

Deux genres de régimes d'assurance-salaire ouvrent droit à une réduction du taux de cotisation. Il s'agit des régimes d'indemnisation hebdomadaire et des régimes de congés de maladie payés cumulatifs. Un régime d'indemnisation hebdomadaire est un régime d'assurance-salaire, habituellement administré par un courtier en assurance, en vertu duquel des indemnités hebdomadaires sont versées en cas de maladie, de blessure ou de maternité. Si le régime offert par votre entreprise est un régime d'indemnisation hebdomadaire, veuillez consulter la Section A de la présente brochure. On y précise les normes auxquelles le régime doit répondre et l'on vous indique quand et comment demander une réduction du taux de cotisation.

Un régime de congés de maladie payés cumulatifs est un régime d'assurance-salaire qui permet aux employés d'accumuler des congés de maladie payés à utiliser en cas de maladie ou de congés de grossesse. Si votre entreprise offre un régime de congés de maladie payés cumulatifs, reportez-vous à la Section B de la présente brochure. On y précise les normes auxquelles le régime doit répondre, et l'on vous indique quand et comment demander une réduction du taux de cotisation. Les normes applicables à chaque genre de régime diffèrent. C'est pourquoi vous devez vous reporter à la section appropriée.

Introduction

1	1 – Comment s'explique la réduction du taux de cotisation?
2	2 – De combien le taux de cotisation est-il réduit et pour combien de temps?
3	3 – Quels genres de régimes ouvrent droit à une réduction du taux de cotisation?

Section A

1	Normes applicables dans le cas des régimes d'indemnisation hebdomadaire
2	1 – Engagement officiel
2	2 – Période minimum d'emploi
3	3 – Délai de carence et période d'indemnisation
4	4 – À combien doivent s'élever les indemnités?
5	5 – Qu'arrive-t-il en cas de licenciement?
6	6 – Déduction des prestations d'assurance-chômage
7	7 – Restrictions acceptables
8	8 – Rétablissement des indemnités
9	9 – Combien d'employés le régime doit-il protéger?
10	10 – Comment s'établit le montant de la réduction, quand prend-elle effet et pour combien de temps?
11	11 – Quand et comment présenter une demande
12	12 – Comment remplir la demande
13	13 – Votre régime ouvre-t-il droit à une réduction du taux de cotisation?
14	14 – Si votre demande est rejetée
15	15 – Questions

Section C

Renouvellement annuel

1	1 – Comment remplir le formulaire de demande de renouvellement
2	2 – Si votre demande de renouvellement est rejetée
3	3 – Questions
11	11 – Engagement officiel
12	12 – Période minimum d'emploi
13	13 – Délai de carence et période d'indemnisation
14	14 – À combien doivent s'élever les indemnités?
15	15 – Qu'arrive-t-il en cas de licenciement?
16	16 – Questions

Section B

Normes applicables dans le cas des régimes de congés de maladie cumulatifs

6	1 – Engagement officiel
6	2 – Période minimum d'emploi
6	3 – Délai de carence et période d'indemnisation
6	4 – À combien doivent s'élever les indemnités?
6	5 – Qu'arrive-t-il en cas de licenciement?
6	6 – Déduction des prestations d'assurance-chômage

Guide de l'employeur

Réduction du taux de cotisation d'assurance-chômage



Edition 1985

Canada



Emploi et
Immigration Canada
Employment and
Immigration Canada

CAI
MI
-E53



Employment and
Immigration Canada

Emploi et
Immigration Canada

Unemployment Insurance

Employer guide

Unemployment Insurance premium reduction



© Minister of Supply and Services Canada 1993

Cat. No. LU2-94/1993

ISBN 0-662-59685-4

An employer's guide to Unemployment Insurance premium reduction

1 Why is there a premium reduction?

The Canada Employment and Immigration Commission (CEIC) administers the Unemployment Insurance (UI) Act.

The Act governs the payment of regular UI benefits and benefits to people off work because of illness, pregnancy, adoption, injury or quarantine.

The Commission recognizes that many employers also provide some income protection for employees unable to work due to illness, injury or maternity.

As a result of this “*duplication of coverage*”, their employees may not have to turn to UI or may collect for a shorter time.

Employers with an employee income protection plan meeting certain standards may be eligible for a reduction in their unemployment insurance premium rate.

A premium reduction is granted for only one year at a time.

2 How much is a premium reduction and for how long?

The CEIC sets the UI premium rate each year for employees and employers.

The rate can vary from year to year. The employee premium rate is a certain percentage of the year's insurable earnings. (Insurable earnings are the amount of a worker's income the UI program will insure.)

The level of insurable earnings is also determined each year.

Employers pay 1.4 times the employee rate. A premium reduction means that an employer would not pay at the usual 1.4 rate but at a lower rate — 1.281 for example.

A premium reduction is only valid for one year. The plan must be approved yearly for the reduction to be allowed.

A reduction is allowed, but pro-rated if the plan was not in effect for 12 months in the preceding year.

If you're already receiving a reduction please refer to Section 4 of this booklet for information on renewal.

Your plan's benefits must at least equal UI's.

3 What types of plans qualify?

Two types of salary replacement plans can qualify for a premium reduction.

Weekly indemnity plans or ***cumulative paid sick leave plans***.

A **weekly indemnity plan** is a salary replacement plan, with coverage usually supplied by an insurance carrier. It provides weekly indemnity benefits in case of illness, or injury.

If your company's plan is a weekly indemnity plan please refer to **Section 1** of this booklet. It gives you the standards the plan must meet and tells you how and when to apply for a reduction.

A **cumulative paid sick leave plan** is a salary replacement plan that allows employees to accumulate paid sick leave credits for use in case of illness only or illness and pregnancy.

If your company's plan is a cumulative paid sick leave plan please refer to **Section 2** of this booklet. It gives you the standards the plan must meet and tells you how and when to apply for a reduction.

The standards for each type of plan differ, so please refer to the right section.

Table of contents

Section 1 Standards for weekly indemnity plans

	Page
Item 1 Formal commitment	1
Item 2 Eligibility period	1
Item 3 Waiting period and length of benefits	1
Item 4 How much should the plan pay?	1
Item 5 What happens if there is a layoff?	1
Item 6 Do UI benefits change things?	1
Item 7 What limitations are allowed?	2
Item 8 Reinstatement of benefits	3
Item 9 How many employees must be covered?	3
Item 10 Sharing the reduction with your employees	3
Item 11 What determines the amount of reduction, when does it start and how long does it last?	3
Item 12 Change to your plan	4
Item 13 When and how to apply	4

Section 2 Standards for cumulative paid sick leave plans

	Page
Item 1 Formal commitment	5
Item 2 Eligibility period	5
Item 3 Waiting period and length of benefits	5
Item 4 How much should the plan pay?	5
Item 5 What happens if there is a layoff?	6
Item 6 Do UI benefits change things?	6
Item 7 What limitations are allowed?	7
Item 8 How many employees must be covered?	8
Item 9 Sharing the reduction with your employees	8
Item 10 What determines the amount of reduction, when does it start and how long does it last?	9
Item 11 Change to your plan	9
Item 12 When and how to apply	9

Section 3 **How to complete the initial application**

	Page
Item 1 The application form	10
Item 2 Does the plan qualify?	11
Item 3 If an application is turned down	11
Item 4 Any questions?	11

Section 4 **Yearly renewal**

	Page
Item 1 How to complete the yearly renewal application form	12
Item 2 If your yearly renewal application form is turned down	12
Item 3 Any questions?	12

Standards for weekly indemnity plans

1

1 Formal commitment

There must be a formal commitment from you to provide your employees with a salary or wage replacement plan.

It must say you'll provide them with disability income benefits if they have an interruption of earnings from illness, injury, or quarantine.

The formal commitment must contain a complete description of your weekly indemnity plan and should account for all standards set forth in items 1 to 8 of this section.

The formal commitment may be:

- a union or association agreement;
- an industry-wide welfare trust contract;
- a private carrier's insurance policy;
- an employee's handbook;
- a board of directors' minute stating employees' entitlement to disability income benefits;
- a personnel policy bulletin; or
- any commitment in writing by the employer to the employees.

2 Eligibility period

Your employees must become eligible for benefits **no later than** the first day of the calendar month after **they complete** three months of continuous employment.

Note

A plan that provides an eligibility period expressed in working days will only be acceptable if the employees are entitled to receive benefits within the first three months of continuous employment.

If the plan is based on an hour bank system, your employees must be eligible for benefits no later than the first day of the calendar month after they accumulate 400 hours or less of employment.

3 Waiting period and length of benefits

Benefits under your plan must be payable within the first 14 days of an employee's disability and benefits must be payable for at least 15 weeks.

That is, your employees must be eligible for at least 15 weeks of benefits in the first 17 weeks of their disability. During the period of disability, there must be no interruption in the payment of benefits unless the employee returns to work.

4 How much should the plan pay?

Your plan must provide benefits **equal to or more than** UI benefits.

The weekly benefit payable to your employees must be at least 57% of their normal weekly insurable earnings.

For the premium reduction program, normal weekly insurable earnings include additional income which is earned on a **regular basis** (e.g. overtime, bonuses, shift differentials, etc).

For example, if an employee's normal weekly insurable earnings are \$460 a

week, then 57% would equal \$262 in benefits. Once the benefit amount payable to your employees has been established, it must remain unchanged during the entire period of disability or for a maximum of 15 weeks.

Note that insurable earnings are subject to annual adjustment, therefore, your plan's maximum benefit must be adjusted accordingly on or before the 15th of January every year, unless it provides for an automatic adjustment.

5 What happens if there is a layoff?

A plan that stops benefits at the date of layoff or termination of employment **would only be acceptable** if the disability started within two months of the date of layoff or separation and notice of layoff or separation was given prior to the occurrence of the disability.

Otherwise, benefits must continue after layoff or termination until the earliest of a total of at least 15 weeks or the end of the incapacity due to illness.

6 Do UI benefits change things?

If your plan requires that money payable from UI be deducted from benefits, it won't qualify as an approved plan.

7 What limitations are allowed?

Most plans set out certain conditions that exclude employees from benefits.

But any limitation must not reduce the availability or extent of benefits to less than the coverage provided under the UI Act.

Here are some of the limitations that may exclude employees from the payment of benefits under your plan without affecting your eligibility.

Illness

Any insured person,

- who isn't under the care of a licensed physician,
- whose illness or injury is covered by worker's compensation, the Canada or Quebec Pension plans,
- whose illness or injury is intentionally self-inflicted,
- whose illness or injury results from serving in the armed forces,
- whose illness or injury results from riots, wars or participation in disorderly conduct,
- who is ill or injured during a leave of absence or while on paid vacation,
- whose illness or injury results from committing a criminal offence,
- who is ill or injured during a strike or lockout, if the disability starts during the strike or lockout, and the right to benefits is reinstated at the end of the strike or lockout,
- who is not under continuous treatment of a licensed physician when the illness results from the use of drugs or alcohol.

Maternity

Any insured person,

- who is ill any time that starts 10 weeks before the week a child is expected to be born and ends six weeks after the week of birth,
- who is on maternity leave taken under provincial or federal law or by mutual agreement with her employer,
- who is getting maternity benefits under the UI Act.

Other

Any insured person,

- who has plastic surgery solely for cosmetic purposes,
- who gets a retirement pension from the same employer,
- who gets an income replacement indemnity from the Quebec Automobile Insurance Act, or the Manitoba Autopac,
- who is engaged in an employment for wage or profit,
- who is serving a prison sentence,
- who is not eligible for benefits under the UI Act by reason of not being in Canada.

8 Reinstatement of benefits

Your plan must provide reinstatement of full benefits to your employees within specified periods of time.

If it's a new disability, full coverage must be reinstated within one month after the employee returns to work.

If it's a recurrence of an earlier disability, full coverage must be reinstated within three months of the employee's return to work.

With hour bank plans, the worker's benefits must be reinstated when he or she has accumulated 150 hours or less for new disabilities and 400 hours or less for a recurrence of a disability.

9 How many employees must be covered?

You may cover as many or as few employees as you wish.

But remember, any denial of coverage based on sex, age or health status may be against various provincial and federal human rights legislation.

You will only get a premium reduction for the employees you cover under your approved plan, **including those serving the eligibility period described in Item 2 of this section.**

All your employees not covered by your plan must be reported under a separate Revenue Canada, Taxation employer account number and your premiums for this group must be remitted at the normal 1.4 rate.

If you have any questions about these reporting requirements, you can refer to the Employer's and Trustee's Guide for filing T4-T4A and T4F returns or contact the Revenue Canada District Taxation office serving your area.

You must share your reduction with your employees.

10 Sharing the reduction with your employees

The UI Act specifies that you must share your reduction in an amount equal to at least 5/12 of your savings with **all employees to whom the reduced rate applies.**

The legislation does not specify the way in which you must share. So you have flexibility in deciding how the sharing will be done.

Employers must be prepared, however, to satisfy the Commission that they have made effective arrangements for sharing their reduction.

The following are a few examples of the sharing arrangements that would be acceptable:

- mutual agreement between employers and employees concerning the sharing method of the premium reduction;
- cash rebate corresponding to 5/12 of the premium reduction. Such money is considered taxable income;
- increased or new employee benefits such as a dental plan, group life insurance, payment to employees' benevolent fund or association, lowering prices in staff cafeteria, more holidays or time off, etc.

Note

Benefits contained in a collective agreement cannot be used to satisfy the sharing requirement unless there is an agreement between the union and the employer that a particular benefit is in satisfaction of the sharing requirement.

Calculation of 5/12

☐ Total employee premiums \times 1.40 (standard rate) equals employer regular premium,

☐ total employee premiums \times 1.281 (reduced rate) equals employer reduced premium,

☐ employer regular premium minus employer reduced premium equals the amount of your total reduction,

☐ you must return 5/12 of this total reduction to your employees.

11 What determines the amount of reduction, when does it start and how long does it last?

To get a premium reduction your plan must be in operation between January 1 and September 15 (inclusive) **in the year before** the year for which the reduction is sought.

A plan only qualifies on the date it first meets all the requirements. This date is called the **operational date.**

The rate of premium reduction is decided like this

- if the operational date of your plan is **on or before January 15** and the plan qualifies **until December 15** (inclusive), you would be entitled to the maximum reduction,
- if the operational date is **on or after January 16 but on or before September 15**, you would be entitled to a pro-rate of the maximum reduction, based on the number of months the plan was in operation,
- if a plan ceases to qualify **on or before December 15**, you would be entitled to a pro-rate of the maximum reduction, based on the number of months the plan was in operation.

No reduction would be granted for plans that didn't qualify on **September 15** of the calendar year immediately before the year of the reduction.

Nor is there a reduction if the initial application required by the Commission is not sent **by September 30** of the year immediately before the year of the reduction.

A premium reduction lasts one year.

If any requirements or conditions on which a reduction is based change in the calendar year for which the reduced rate is given, your reduction will not change until the following calendar year.

12 Change to your plan

You must notify the Commission's **Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, New Brunswick, E2A 4T5**, within 30 days of the effective date of any change in your plan.

Note

In the case of a major reorganization within your company such as a merger, takeover, etc., you must write to the Employer Registration Division explaining the details of the changes in order that you may be advised of the possible impact on your right to the reduction.

13 When and how to apply

To register your salary replacement plan for a UI premium rate reduction, complete an **Initial Application for Premium Reduction** (form EMP-2642). Please refer to section 3 of this booklet for further instructions.

You can get one from any Canada Employment Centre (CEC) or write: **Canada Employment and Immigration Commission, Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, New Brunswick, E2A 4T5**.

Three important facts to remember when applying:

- you must file your initial application **no later than September 30** for a reduction starting the following January 1; and
- your application should be accompanied by a copy of your salary replacement plan;

if a copy of your plan is not readily available, send a detailed summary of benefits with your initial application as you won't be considered for a reduction for the following year if your application is sent beyond September 30.

You can always send your plan in later when it becomes available.

Standards for cumulative paid sick leave plans

2

1 Formal commitment

There must be a formal commitment from you to provide your employees with a salary or wage replacement plan.

It must say you'll provide them with disability income benefits if they have an interruption of earnings from illness, injury, quarantine or pregnancy.

The formal commitment must contain a complete description of your Cumulative paid sick leave plan and should account for all standards set forth in items 1 to 7 of this section.

The formal commitment may be:

- a union or association agreement;
- an industry-wide welfare trust contract;
- an employee's handbook;
- a board of directors' minute stating employee's entitlement to disability income benefits;
- a personnel policy bulletin; or
- any commitment in writing by the employer to the employees.

2 Eligibility period

On the first day of the calendar month following three months of continuous employment your employees must be entitled to accumulate at least one day of paid sick leave for each month of continuous employment.

Note

A plan that provides an eligibility period expressed in working days will only be acceptable if the employees are entitled to receive benefits within the first three months of continuous employment.

If the plan is based on an hour bank system, your employees must be eligible for benefits no later than the first day of the calendar month after they accumulate 400 hours or less of employment.

Note

The plan must have provided, during the last five years, a minimum of 60 days of paid sick leave. If it provided less than 60 days you must credit the difference to all employees covered by the plan.

3 Waiting period and length of benefits

Benefits under your plan must be payable within the first 14 days of an employee's disability.

Employees must be entitled to at least one day's sick leave (for illness or illness and pregnancy) for each month of continuous employment after the eligibility period.

Employees must be given a **minimum** number of paid sick leave credits. In the first year of continuous employment, it's at least nine days (based on the allowable 3-month eligibility period). It's 12 days for each subsequent year of continuous work.

The **maximum** accumulation period for sick leave credits must not be less than 75 days.

You can defer the use of paid sick leave credits beyond the three month eligibility requirement for a period of not more than twelve months of continuous employment (for temporary employees or employees on probation) without affecting your entitlement to a premium reduction.

All employees whose usage of paid sick leave credits has been deferred for a period exceeding three months must be reported under a separate Revenue Canada Taxation employer number and your premiums for these employees must be remitted at the normal 1.4 rate.

When these employees are entitled to use their paid sick leave credits accumulated during the deferral period, you may group them with the employees for whom you have been granted a premium reduction.

If you have any questions about these reporting requirements, you can refer to the Employer's and Trustee's Guide for filing T4-T4A and T4F returns or contact the Revenue Canada District Taxation office serving your area.

4 How much should the plan pay?

Your plan must provide benefits **equal to or more than** UI benefits.

The weekly benefit payable to your employees must be at least 57% of their normal weekly insurable earnings.

For the premium reduction program, normal weekly insurable earnings include additional income which is earned on a **regular basis** (e.g. overtime, bonuses, shift differentials, etc).

For example, if an employee's normal weekly insurable earnings are \$460 a week, then 57% would equal \$262 in benefits. Once the benefit amount payable to your employees has been established, it must remain unchanged during the entire period of disability or for a maximum of 75 days.

Note that insurable earnings are subject to annual adjustment, therefore your plan's maximum benefit must be adjusted accordingly on or before the 15th of January every year, unless it provides for an automatic adjustment.

5 What happens if there is a layoff?

A plan that stops benefits at the date of layoff or termination of employment would only be acceptable **if** the disability started within two months of the date of layoff or separation and notice of layoff or separation was given prior to the occurrence of the disability.

Otherwise, benefits must continue after layoff or termination until the earliest of the end of the incapacity due to illness or the exhaustion of the paid sick leave days to a minimum of 75 days.

6 Do UI benefits change things?

If your plan requires that money payable from UI be deducted from benefits, it won't qualify as an approved plan.

7 What limitations are allowed?

Most plans set out certain conditions that exclude employees from benefits.

But any limitation must not reduce the availability or extent of benefits to less than the coverage provided under the UI Act.

Here are some of the limitations that may exclude employees from the payment of benefits under your plan without affecting your eligibility.

Illness

Any insured person,

- who isn't under the care of a licensed physician,
- whose illness or injury is covered by worker's compensation, the Canada or Quebec Pension plans,
- whose illness or injury is intentionally self-inflicted,
- whose illness or injury results from serving in the armed forces,
- whose illness or injury results from riots, wars or participation in disorderly conduct,
- who is ill or injured during a leave of absence or while on paid vacation,
- whose illness or injury results from committing a criminal offence,
- who is ill or injured during a strike or lockout, if the disability starts during the strike or lockout, and the right to benefits is reinstated at the end of the strike or lockout,
- who is not under continuous treatment of a licensed physician when the illness results from the use of drugs or alcohol.

Maternity

Any insured person,

- who is on maternity leave taken under provincial or federal law or by mutual agreement with her employer,
- who is getting maternity benefits under the UI Act,
- who is ill any time that starts 10 weeks before the week a child is expected to be born and ends six weeks after the week of birth.

Other

Any insured person,

- who has plastic surgery solely for cosmetic purposes,
- who gets a retirement pension from the same employer,
- who gets an income replacement indemnity from the Quebec Automobile Insurance Act, or the Manitoba Autopac,
- who is engaged in an employment for wage or profit,
- who is serving a prison sentence,
- who is not eligible for benefit under the UI Act by reason of not being in Canada.

8 How many employees must be covered?

You may cover as many or as few employees as you wish.

But remember, any denial of coverage based on sex, age or health status may be against various provincial and federal human rights legislation.

You will only get a premium reduction for the employees you cover under your approved plan, **including those serving the eligibility period of three months or less under your plan.**

All your employees not covered by your plan, **including those whose usage of sick leave credits has been deferred over three months**, must be reported under a separate Revenue Canada, Taxation employer account number and your premiums for this group must be remitted at the normal 1.4 rate.

If you have any questions about these reporting requirements, you can refer to the Employer's and Trustee's Guide for filing T4-T4A and T4F returns or contact the Revenue Canada District Taxation office serving your area.

9 Sharing the reduction with your employees

The UI Act specifies that you must share your reduction in an amount equal to at least 5/12 of your savings with **all employees to whom the reduced rate applies.**

The legislation does not specify the way in which you must share. So you have flexibility in deciding how the sharing will be done.

Employers must be prepared, however, to satisfy the Commission that they have made effective arrangements for sharing their reduction.

The following are a few examples of the sharing arrangements that would be acceptable:

- mutual agreement between employers and employees concerning the sharing method of the premium reduction;
- cash rebate corresponding to 5/12 of the premium reduction. Such money is considered taxable income;
- increased or new employee benefits such as a dental plan, group life insurance, payment to employees' benevolent fund or association, lowering prices in staff cafeteria, more holidays or time off, etc.

Note

Benefits contained in a collective agreement cannot be used to satisfy the sharing requirement unless there is an agreement between the union and the employer that a particular benefit is in satisfaction of the sharing requirement.

Calculation of 5/12

- ☐ Total employee premiums \times 1.40 (standard rate) equals employer regular premium,
- ☐ total employee premiums \times 1.281 (reduced rate) equals employer reduced premium,
- ☐ employer regular premium minus employer reduced premium equals the amount of your total reduction,
- ☐ you must return 5/12 of this total reduction to your employees.

10 What determines the amount of reduction, when does it start and how long does it last?

To get a premium reduction your plan must be in operation between January 1 and September 15 (inclusive) **in the year before** the year for which the reduction is sought.

A plan only qualifies on the date it first meets all the requirements. This date is called the **operational date**.

The rate of premium reduction is decided like this:

- if the operational date of your plan is **on or before January 15** and the plan qualifies **until December 15** (inclusive), you would be entitled to the maximum reduction;
- if the operational date is **on or after January 16** but **on or before September 15**, you would be entitled to a pro-rate of the maximum reduction, based on the number of months the plan was in operation;
- if a plan ceases to qualify **on or before December 15**, you would be entitled to a pro-rate of the maximum reduction, based on the number of months the plan was in operation.

No reduction would be granted for plans that didn't qualify on **September 15** of the calendar year immediately before the year of the reduction. Nor is there a reduction if the initial application required by the Commission is not sent **by September 30** of the year immediately before the year of the reduction.

A premium reduction lasts one year.

If any requirements or conditions on which a reduction is based change in the calendar year for which the reduced rate is given, your reduction will not change until the following calendar year.

11 Change to your plan

You must notify the Commission's **Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, New Brunswick, E2A 4T5**, within 30 days of the effective date of any change in your plan.

Note

In the case of a major reorganization within your company such as a merger, takeover, etc., you must write to the Employer Registration Division explaining the details of the changes in order that you may be advised of the possible impact on your right to the reduction.

12 When and how to apply

To register your salary replacement plan for a UI premium rate reduction, complete an **Initial Application for Premium Reduction** (form EMP-2642). Please refer to Section 3 of this booklet for further instructions.

You can get one from any Canada Employment Centre (CEC) or write: **Canada Employment and Immigration Commission, Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, New Brunswick, E2A 4T5**.

Three important facts to remember when applying:

- you must file your initial application **no later than September 30** for a reduction starting the following January 1; and
- your application should be accompanied by a copy of your salary replacement plan;
- if a copy of your plan is not readily available, send a detailed summary of benefits with your initial application as you won't be considered for a reduction for the following year if your application is sent beyond September 30.

You can always send your plan in later when it becomes available.

3 How to complete the initial application

1 The application form

The following diagram of an initial application has been divided into various sections identified by a letter. The letters are referred to in the explanation.

Note

This form applies only to insurable employees in your firm or organization.

The term “insurable employee” refers to any employee for whom you are required to remit Unemployment Insurance premiums.

If in doubt, please contact the Revenue Canada, Taxation office in your area.

- A — the name and complete mailing address of your firm or organization
- B — the Revenue Canada, Taxation (RC,T) number under which you remit Unemployment Insurance premiums on behalf of your employees
- C — your area code, telephone number and extension if applicable

Steps D to M refer to employees in your firm or organization who pay Unemployment Insurance premiums under the Revenue Canada, Taxation number in box “B”.

- D — the number of unionized employees who are members of a group certified by a provincial or federal Labour Relations Board as a bargaining unit
- E — the number of non-union employees
- F — the total of D and E

All employees shown in box “F” must now be entered in the appropriate box (“G” to “M”). Please bear in mind that you must take into account only the employees for whom you remit Unemployment Insurance premiums.

- G — the number of employees currently covered by your salary replacement plan
- H — the number of employees currently **not** covered by your salary replacement plan but who will be covered at the end of the probationary period required by the plan
- I — the number of employees **not** covered by the plan because they are part-time employees;
- J — the number of employees **not** covered by the plan because they are temporary employees;

- K — the number of employees **not** covered by the plan because they are full time students;
- L — the number of employees **not** covered by the plan because they are employed under incentive programs financed through public funds;
- M — the number of employees, other than those in boxes “H” to “L”, who are **not** covered by your salary replacement plan. **Note: It's important to state why they're not covered.**

In box “N”, show whether you have one or more RC,T numbers other than the one you entered in box “B”. If yes, your answers in the following boxes should show:

- O — the RC,T number(s) under which you remit Unemployment Insurance premiums at the standard rate of 1.40 times the employee premium
- P — the number of unionized employees who are members of a group certified by a provincial or federal Labour Relations Board as a bargaining unit and for whom you remit Unemployment Insurance premiums under the RC,T number(s) shown in box “O”
- Q — the number of non-union employees for whom you remit Unemployment Insurance premiums under the RC,T number(s) shown in box “O”.

Section “R” concerns the requirement that employers share the premium reduction (to the extent of at least 5/12), with their employees. The method of sharing must be identified prior to approval of your application but should only be implemented once the reduction is allowed.

The declaration in box “S” must be signed by an officer authorized to provide the information requested on this form. Please complete all of this section.

A	B
	C
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin: 2px;">D</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin: 2px;">E</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin: 2px;">F</div>	
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin: 2px;">G</div>	
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin: 2px;">H</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin: 2px;">I</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin: 2px;">J</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin: 2px;">K</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin: 2px;">L</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin: 2px;">M</div>	
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin: 2px;">N</div>	
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin: 2px; display: inline-block;">O</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin: 2px; display: inline-block;">O</div>	
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin: 2px; display: inline-block;">P</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin: 2px; display: inline-block;">P</div>	
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin: 2px; display: inline-block;">Q</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin: 2px; display: inline-block;">Q</div>	
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin: 2px;">R</div>	
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin: 2px;">S</div>	

Points to remember

- Your application must be accompanied by a copy of your salary replacement plan.
If you can't get a copy of the plan now, send a detailed summary of benefits. But a copy of the plan is needed to determine your entitlement to a premium reduction.
- To be entitled to the maximum reduction a qualified plan must be in effect by January 15 of the year preceding the year of the reduction.
Your reduction will be pro-rated if your plan becomes a qualifying plan after January 15 but no later than September 15 of the year preceding the year of the reduction.
- If your application covers employees who are members of a certified bargaining unit (i.e. union employees), please attach a copy of the respective collective agreement(s).
- Whenever you change any information provided in support of your application for premium reduction, you must inform the Employer Registration Division of the change within 30 days.

The application must be sent to **Employment and Immigration Canada, Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, N.B., E2A 4T5**

If you require further help in completing this application, please contact us at the following toll-free number:

1-800-561-7923

2 Does the plan qualify?

Employers with a qualified plan will generally be notified by the Commission, in December each year, of the amount of their premium reduction for the next calendar year.

This notification will specify the amount of reduction in cents per one hundred dollars of insured earnings. (For example, the premium reduction could be 20 cents per one hundred dollars of insured earnings.)

You'll also be told your premium rate for the next calendar year, expressed as a multiple of the employee premium rate. The usual employer premium is 1.4 times the employee premium.

If your plan qualifies for a premium reduction you'll have a multiple rate which is less than 1.4.

If your plan doesn't qualify, you'll be told why when your application is processed.

If you choose to amend your plan so it will qualify, a copy of the amendment will be required to determine your entitlement to a premium reduction.

**If your plan doesn't qualify,
we'll tell you
so you can change it.**

3 If an application is turned down

If you are denied a premium reduction, you have the right to appeal that decision to the Canada Employment and Immigration Commission within one year.

All appeals must be in writing. They must set out, in detail, the grounds on which the appeal is based.

You have the right to attend the appeal hearing (held in Ottawa) but you must advise us in writing if you wish to attend.

Appeals should be sent to: **Canada Employment and Immigration Commission, Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, New Brunswick, E2A 4T5.**

A decision by the Commission is not subject to further appeal, except in accordance with the Federal Court Act.

4 Any questions?

If you have any questions about the premium reduction program, why your plan didn't qualify, what you must do to have it qualify or about the appeal system, please contact the **Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000 Bathurst, New Brunswick, E2A 4T5**, or call toll free **1-800-561-7923**.

4 Yearly renewal

Each year you must certify that your plan still meets all the requirements to qualify for a premium reduction.

A yearly renewal application form called a **Renewal Application for Premium Reduction (EMP-2672)** will be sent to you for this purpose.

You must return it **within 90 days** or you will **not** be entitled to a premium reduction for the next calendar year.

Return your renewal within 90 days or you lose your reduction.

1 How to complete the yearly renewal application form

Detailed instructions are included with each Renewal Application for Premium Reduction. If you need help, contact the **Canada Employment and Immigration Commission, Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, New Brunswick, E2A 4T5**, or call toll free **1-800-561-7923**.

2 If your yearly renewal application form is turned down

If you are denied a premium reduction, you have the right to appeal that decision to the Canada Employment and Immigration Commission within one year.

All appeals must be in writing. They must set out, in detail, the grounds on which the appeal is based.

You have the right to attend the appeal hearing (held in Ottawa) but you must advise us in writing if you plan to attend.

Appeals should be sent to the **Canada Employment and Immigration Commission, Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, New Brunswick, E2A 4T5**.

A decision by the Commission is not subject to further appeal, except in accordance with the Federal Court Act.

3 Any questions?

If you have any questions on the premium reduction program or why your plan didn't qualify, what you must do to have it qualify or about the appeal system, please contact the **Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, New Brunswick, E2A 4T5**, or call toll free **1-800-561-7923**.

Produced by Public Affairs
Employment and Immigration Canada

Message

The Commission recognizes that most claimants and employers are basically honest, but we are well aware that to err is human.

We are equally aware, on the other hand, that a small number of people try to take advantage of the Unemployment Insurance program. In response, the Commission has created control programs to detect errors and fraud. These allow us to spot cases where claimants fail to report employment or sources of income while receiving unemployment insurance benefits.

Sometimes claimants are denounced by third parties; in such cases, we conduct interviews to ensure that the individuals in question are indeed entitled to unemployment insurance benefits. We also conduct investigations to check the accuracy of the information that we receive from employers, and to ensure that employers comply with the prescribed deadlines.

These investigations and control programs have helped to uncover \$216.7 million in overpayments in 1991-92. In general, the number of cases of human error and of abuse are about equal.

When it is established that a claimant is at fault, he may be subject to a penalty. There is the possibility of legal action in the most serious cases, be it against an employer or an employee. The Commission had imposed 153,000 penalties and undertaken legal action in 894 cases in 1991-92.

However, the Commission wants to use such measures only as a last resort and has therefore set up a program of voluntary disclosure. If a claimant admits before an investigation is begun that he has abused the system, then he is not subject to a penalty provided that the overpayment is reimbursed.

If you would like more information about our control programs, please contact your nearest Canada Employment Centre.

Warning

This brochure contains general information only. When a question arises, the Unemployment Insurance Act and Regulations must govern.

4 Renouvellement annuel

Chaque année, vous devez faire la preuve que votre régime remplit toujours toutes les conditions requises pour que vous ayez droit à une réduction du taux de cotisation. Un formulaire de demande de renouvellement annuel intitulé **Renouvellement de la demande de réduction du taux de cotisation** (BMP 2672) vous sera expédié à cette fin. Vous devez le retourner dans les 90 jours, sans quoi vous ne pourrez bénéficier d'une réduction du taux de cotisation pour l'année civile suivante.

1 Comment remplir le formulaire de renouvellement annuel de la demande

**Il faut absolument
retourner le formulaire
de renouvellement annuel
dans les 90 jours.**

Des renseignements détaillés sur la façon de remplir la demande accompagnent le formulaire **Renouvellement de la demande de réduction du taux de cotisation**. Pour plus de renseignements, communiquer avec la **Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, Division de l'enregistrement des employeurs, Edifice Nicolas-Denys, C.P. 11000, Bathurst (N.-B.), E2A 4T5**, ou composer sans frais le 1-800-561-7923.

2 Si votre demande de renouvellement annuel est rejetée

Si votre régime ne peut ouvrir droit à une réduction du taux de cotisation, vous avez un an pour interjeter appel devant la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada.

Toutefois, la demande d'appel doit être faite par écrit et les motifs de l'appel doivent être exposés en détail.

Vous avez le droit d'assister à l'audition de votre appel, mais vous devez nous

faire part de vos intentions à ce sujet. Les demandes d'appel doivent être expédiées à la **Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, Division de l'enregistrement des employeurs, Edifice Nicolas-Denys, C.P. 11000, Bathurst (N.-B.), E2A 4T5**.

Une décision de la Commission ne peut faire l'objet d'un appel, sauf en conformité avec la Loi sur la Cour fédérale.

3 Questions

Si vous posez des questions sur le programme de réduction du taux de cotisation ou si vous voulez savoir pourquoi votre régime n'ouvre pas droit à une réduction du taux de cotisation ou ce que vous devez faire pour corriger la situation, ou encore si vous avez besoin de renseignements au sujet du système d'appel, veuillez communiquer avec la **Division de l'enregistrement des employeurs, Edifice Nicolas-Denys, C.P. 11000, Bathurst (N.-B.), E2A 4T5** ou composer sans frais le 1-800-561-7923.

Message

La Commission estime que la plupart des prestataires et des employeurs sont foncièrement honnêtes, mais nous sommes très conscients de ce que l'erreur est humaine. Il est également certain, en revanche, qu'une minorité de gens tente d'utiliser de mauvais escient le Régime d'assurance-chômage. C'est pourquoi la Commission s'est donnée des programmes de contrôle pour détecter les erreurs et les cas de fraude. Ainsi, on peut repérer les cas où des personnes omettent de déclarer des emplois ou des sources de rémunération tout en continuant à travailler. Il arrive aussi que des prestataires soient dénoncés par des tierces personnes; en pareils cas, nous procédons à des entrevues pour nous assurer que les individus en cause sont bien admissibles aux prestations d'assurance-chômage. Nous menons aussi des enquêtes afin de vérifier l'exactitude des renseignements que nous fournissons aux employeurs et pour faire en sorte que ces derniers respectent les délais prescrits.

Avertissement

Le présent dépliant ne contient que des renseignements généraux. En cas de conflit d'interprétation, il faut s'en remettre à la Loi et au Règlement sur l'assurance-chômage.

Ces enquêtes et programmes de contrôle ont permis de découvrir 216,7 millions de dollars en trop-payés en 1991-1992. Règle générale, on dénombre une proportion sensiblement égale d'erreurs humaines et d'abus.

Lorsqu'il est établi qu'un prestataire est fautif, ce dernier peut faire l'objet d'une pénalité. Il y a possibilité de poursuite pour les cas les plus graves, qu'il s'agisse d'un employeur ou d'un employé. La Commission a imposé 153 000 pénalités et a intenté 894 poursuites en 1991-1992.

Mais la Commission ne veut recourir à de telles mesures qu'en dernier ressort et elle a donc mis sur pied un programme de divulgation volontaire. Si un prestataire reconnaît avant le début d'une enquête avoir abusé du système, il ne s'expose à aucune pénalité, à condition de rembourser le trop-payé.

Si vous désirez obtenir de plus amples renseignements sur nos programmes de contrôle, veuillez communiquer avec le Centre d'emploi du Canada de votre localité.

Produit par les Affaires publiques
Emploi et Immigration Canada

5/12 de la réduction du taux de cotisation. La méthode de partage doit être déterminée avant que la demande puisse être l'appliquée qu'une fois que la réduction vous aura été accordée.

La déclaration prévue à la case « S » doit être signée par un agent autorisé à fournir les renseignements demandés sur ce formulaire. Veuillez remplir cette partie au complet.

A retenir

- Votre demande doit être accompagnée d'une copie de votre régime d'assurance-salaire.
- Si vous ne pouvez expédier une copie du régime immédiatement, joignez à la présente un résumé détaillé des avantages offerts par le régime. Cependant, une copie du régime sera requise afin d'établir votre admissibilité à une réduction du taux de cotisation.
- Pour bénéficier de la réduction maximale, votre régime d'assurance-salaire doit être en vigueur depuis le 15 janvier de l'année précédente celle pour laquelle vous demandez la réduction.
- La réduction que l'on vous considérera sera calculée selon le nombre de mois reconnus si votre régime a rempli les conditions requises après le 15 janvier et au plus tard le 15 septembre de l'année précédant celle pour laquelle vous demandez la réduction.
- Si votre demande de réduction vise des employés qui font partie d'un groupement de négociation accrédité (c.-à-d. des syndiqués), veuillez joindre une copie de la (des) convention(s) collective(s) pertinente(s).
- Si les renseignements que vous avez fournis pour étayer votre demande de réduction du taux de cotisation viennent à être modifiés, vous devez informer la Division de l'enregistrement des employeurs du changement dans les trente jours.

2

2 Votre régime ouvre-t-il droit à une réduction du taux de cotisation?

1-800-561-7923.

Veuillez expédier cette demande à l'adresse suivante : **Emploi et Immigration Canada, Division de l'enregistrement des employeurs, Édifice Nicolas-Denis, C.P. 11000, Bathurst (N.-B.), E2A 4T5.** Si vous avez besoin de renseignements supplémentaires pour remplir cette demande, veuillez communiquer avec nous sans frais d'interrubain au numéro suivant :

Chaque année, en décembre, la Commission avise les employeurs qui offrent un régime ouvrant droit à une réduction du taux de cotisation, du montant de la réduction qui leur est accordée pour l'année civile suivante.

Le montant de la réduction est exprimé en cents, par tranche de cent dollars de la rémunération assurable. Par exemple, la réduction de la cotisation pourrait être de 20 cents par cent dollars de rémunération assurable.

On vous avisera aussi du taux de votre cotisation pour l'année civile suivante; le taux sera exprimé en multiple du taux de cotisation salariale. Habituellement, le taux de cotisation patronale est de 1,4 fois celui de la cotisation salariale.

Si votre régime ouvre droit à une réduction du taux de cotisation, ce multiple sera inférieur à 1,4.

Si votre régime n'ouvre pas droit à une réduction du taux de cotisation, nous vous expliquerons pourquoi.

Si vous décidez de modifier votre régime de façon qu'il ouvre droit à une réduction, une copie des changements apportés sera nécessaire afin d'établir votre admissibilité à une réduction du taux de cotisation.

Si votre régime n'ouvre pas droit à une réduction du taux de cotisation, nous pouvons vous indiquer les modifications à y apporter.

3

3 Si votre demande est rejetée

Si votre régime n'ouvre pas droit à une réduction du taux de cotisation, vous avez un an pour interjeter appel de cette décision devant la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, Édifice Nicolas-Denis, C.P. 11000, Bathurst (N.-B.), E2A 4T5.

Tous les appels doivent être envoyés à la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, Édifice Nicolas-Denis, C.P. 11000, Bathurst (N.-B.), E2A 4T5.

Les décisions de la Commission ne peuvent être portées en appel sauf en conformité de la Loi sur la Cour fédérale.

4

4 Questions

Si vous posez des questions sur le programme de réduction du taux de cotisation ou si vous voulez savoir pourquoi votre régime n'ouvre pas droit à une réduction du taux de cotisation ou ce que vous devez faire pour corriger la situation, ou encore si vous avez besoin de renseignements au sujet du système d'appel, veuillez communiquer avec la Division de l'enregistrement des employeurs, C.P. 11000, Édifice Nicolas-Denis, Bathurst (N.-B.), E2A 4T5, ou composez sans frais le 1-800-561-7923.

3 Comment remplir le formulaire de demande initiale

1 Formulaire de demande

Le schéma ci-après représente le formulaire de demande initiale. Chacune de ses diverses composantes porte une lettre que l'on retrouve dans le texte explicatif qui suit.

Remarque

Le présent formulaire s'applique uniquement aux employés assurables de votre entreprise ou organisme. On entend par employé assurable toute personne à l'égard de laquelle vous devez verser des cotisations d'assurance-chômage. Si vous avez des doutes, veuillez communiquer avec le bureau de Revenu Canada, Impôt de votre région.

A		B		C	
D		E		F	
		G		H	
		I		J	
		K		L	
		M		N	
O		P		Q	
R		S		T	

A — le nom et l'adresse postale complète de votre entreprise ou organisme;

B — le numéro de Revenu Canada, Impôt (RC,I) que vous utilisez pour verser les cotisations d'assurance-chômage;

C — téléphone : indicatif régional, numéro de téléphone et numéro de poste, s'il y a lieu;

D — le nombre de travailleurs syndiqués faisant partie d'un groupe que la Commission des relations de travail du Canada ou de la province a accrédité comme groupement de négociation;

E — le nombre d'employés non syndiqués;

F — le total des cases D et E;

Tous les employés qui sont inclus dans le total indiqué à la case « F » doivent maintenant être inscrits à la case appropriée (« G » à « M »). N'oubliez pas qu'il s'agit seulement des employés à l'égard desquels vous versez des cotisations d'assurance-chômage.

G — le nombre d'employés qui sont actuellement protégés par le régime d'assurance-salaire;

H — le nombre d'employés qui ne sont pas protégés par le régime d'assurance-salaire, mais qui le seront lorsqu'ils auront observé la période minimale d'emploi prévue par le régime;

I — le nombre d'employés qui ne sont pas protégés par le régime parce qu'ils sont employés à temps partiel;

J — le nombre d'employés qui ne sont pas protégés par le régime parce qu'ils ont été embauchés pour une période temporaire;

K — le nombre d'employés qui ne sont pas protégés par le régime parce qu'ils sont étudiants à temps plein;

L — le nombre d'employés qui ne sont pas protégés par le régime parce qu'ils ont été embauchés dans le cadre d'un programme d'encouragement à la création d'emplois financé par l'État;

M — le nombre d'employés, autres que ceux inscrits aux cases « H » à « L », qui ne sont pas protégés par le Régime. Remarque : Il est important de préciser pourquoi ils ne sont pas protégés.

À la case « N », veuillez indiquer si vous avez d'autres numéros à RCI, c'est-à-dire un numéro autre que celui indiqué à la case « B ». Si c'est le cas, les réponses qui suivent devront indiquer :

O — le(s) numéro(s) de RCI que vous utilisez pour verser les cotisations d'assurance-chômage au taux normalisé de l'employeur qui représente 1,4 fois la cotisation ouvrière;

P — le nombre d'employés syndiqués faisant partie d'un groupe que la Commission des relations de travail du Canada ou de la province a reconnu comme groupement de négociation et pour lesquels vous utilisez le(s) numéro(s) de RCI mentionné(s) à la case « O » pour verser les cotisations d'assurance-chômage;

Q — le nombre d'employés non syndiqués actuellement protégés par le régime d'assurance-chômage;

R — la partie « R » a trait à l'exigence selon laquelle les employeurs doivent partager la réduction avec leurs employés dans un montant représentant au moins les

10

Comment s'établit le montant de la réduction, quand prend-elle effet et pour combien de temps?

Une réduction du taux de cotisation peut vous être accordée si votre régime était en vigueur entre le 1^{er} janvier et le 15 septembre inclusivement de l'année précédente celle pour laquelle vous demandez la réduction.

Un régime n'ouvre droit à une réduction du taux de cotisation qu'à la date où il satisfait à toutes les exigences. C'est ce qu'on appelle la date d'entrée en vigueur.

- si la date d'entrée en vigueur de votre régime est le 15 janvier ou avant et si le régime ouvre droit à une réduction jusqu'au 15 décembre inclusivement, la réduction maximale vous est accordée;
- si votre régime est entré en vigueur entre le 16 janvier et le 15 septembre inclusivement, vous avez droit à une partie de la réduction maximale, selon le nombre de mois pendant lequel le régime était en vigueur;
- si votre régime cesse d'ouvrir droit à une réduction le 15 décembre ou avant, vous avez également droit à une partie de la réduction maximale, selon le nombre de mois pendant lequel le régime était en vigueur.

11

Modification du régime

On n'accordera aucune réduction du taux de cotisation dans le cas des régimes qui ne remplissaient pas les conditions requises le 15 septembre de l'année civile précédente immédiatement l'année visée par la réduction.

Il en ira de même si la demande initiale n'a pas encore été présentée le 30 septembre de l'année précédant immédiatement l'année visée par la réduction.

La réduction du taux de cotisation vaut pour une année.

Si l'une des exigences ou des conditions sur lesquelles une réduction est fondée varie au cours de l'année civile pour laquelle la réduction a été accordée, le taux ne sera modifié que l'année civile suivante.

Vous devez informer la Division de l'enregistrement des employeurs, Edifice Nicolas-Denis, C.P. 11000, Bathurst (N.-B.) E2A 4T5, dans les 30 jours suivant la date de prise d'effet de toute modification au régime (changement de courtier en assurance, par exemple).

En cas de réorganisation majeure de votre entreprise, par exemple une fusion, une prise de contrôle, etc., vous devez envoyer à la Division de l'enregistrement des employeurs une lettre exposant en détail ces modifications. Vous serez par la suite informé des répercussions possibles qu'elles auront sur votre droit à la réduction.

12

Quand et comment présenter une demande

Pour faire enregistrer votre régime d'assurance-salaire en vue d'une réduction du taux de cotisation, veuillez remplir une **Demande initiale de réduction du taux de cotisation** (EMP 2642). Des instructions complètes figurent à la section 3 de la présente brochure.

Pour obtenir le formulaire, rendez-vous à un **Centre d'Emploi du Canada** (CEC) ou écrivez à la **Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada**, Edifice Nicolas-Denis, C.P. 11000, Bathurst (N.-B.) E2A 4T5.

- N'oubliez pas les trois points suivants : vous devez présenter votre demande initiale au plus tard le 30 septembre pour avoir droit à une réduction à compter du 1^{er} janvier suivant;
- votre demande doit être accompagnée d'une copie de votre régime d'assurance salaire;
- si vous n'avez pas sous la main une copie des dispositions de votre régime, veuillez joindre à votre demande initiale un résumé détaillé des indemnités qu'il prévoit car votre dossier ne sera pas étudié si votre demande est envoyée après le 30 septembre. Vous pouvez nous envoyer le document par la suite.

8 Combien d'employés le régime doit-il protéger?

C'est à vous de décider le nombre d'employés à protéger. Il ne faut pas oublier toutefois que le refus de protéger des employés pour des motifs fondés sur le sexe, l'âge ou l'état de santé peut aller à l'encontre de diverses mesures législatives provinciales et fédérales en matière de droits de la personne.

Vous n'obtiendrez une réduction du taux de cotisation qu'à l'égard des employés protégés par votre régime, y compris ceux dont la période d'admissibilité prévue par le régime est de trois mois ou moins.

Tous les employés qui ne sont pas protégés par votre régime, y compris ceux pour qui l'utilisation des jours de congé de maladie payé a été différée, doivent être déclarés à Revenu Canada, Impôt, au moyen d'un numéro de compte de l'employeur différent, et le taux de cotisation qui s'applique à eux est le taux habituel de 1,4.

Si vous avez des questions au sujet de ces exigences, vous pouvez consulter le Guide de l'employeur et du fiduciaire pour la production des déclarations T4-T4A et T4F à remplir ou encore communiquer avec votre bureau de district de Revenu Canada, Impôt.

9 Partage de la réduction avec les employés

La Loi sur l'assurance-chômage spécifie que vous devez partager, avec tous les employés auxquels le taux réduit s'applique, la réduction dans un montant représentant au moins les 5/12 de la réduction. La Loi ne précise pas comment le partage doit se faire. Il vous appartient donc de l'en décider.

Les employeurs doivent toutefois garantir à la Commission qu'ils ont pris des dispositions pertinentes en vue du partage de la réduction avec leurs employés.

Voici quelques exemples de dispositions qui seraient acceptables :

- accord entre l'employeur et ses employés au sujet de la méthode de partage de la réduction de la cotisation;
- remises en espèces correspondant aux 5/12 de la réduction de la cotisation. Ces sommes sont toutefois impossibles;
- avantages sociaux accrus ou nouveaux avantages sociaux consentis aux employés, comme un régime d'assurance dentaire, un régime collectif d'assurance-vie, une contribution au fonds de retraite ou à l'association du personnel, une réduction des prix à la cafétéria, des vacances ou des congés supplémentaires, etc.

Remarque

L'employeur ne peut invoquer les avantages sociaux prévus par une convention collective pour satisfaire à l'exigence du partage de la réduction, sauf s'il a conclu un accord avec le syndicat à l'effet qu'il accorde une catégorie particulière d'avantages sociaux aux employés pour remplir la condition du partage de la réduction.

Calcul des 5/12

Le montant total des cotisations des employés $\times 1,40$ (taux habituel) correspond à la cotisation ordinaire de l'employeur;

le montant total des cotisations des employés $\times 1,281$ (taux réduit) correspond à la cotisation réduite de l'employeur;

la différence entre le montant de la cotisation ordinaire de l'employeur et le montant de la cotisation réduite correspond au montant total de la réduction;

l'employeur doit remettre à ses employés les 5/12 du montant total de la réduction ainsi calculée.

Restrictions concernant la maladie

Autres restrictions

Les cas où une personne assurée subit une intervention chirurgicale à des fins esthétiques uniquement; touche une pension de retraite du même employeur; touche des indemnités d'assurance-salaire en vertu de la Loi sur l'assurance automobile du Québec; ou du régime Autopac Manitoba; accomplit un travail rémunérateur ou lucratif; est détenue dans une prison; n'est pas admissible aux prestations d'assurance-chômage parce qu'elle est à l'étranger.

Les cas où une personne assurée n'est pas traitée par un médecin licencié;

souffre d'une maladie ouvrant droit à des indemnités d'accident du travail ou à des prestations en vertu du Régime de pensions du Canada ou du Régime des rentes du Québec;

s'est rendue malade de propos délibéré;

souffre d'une maladie résultant du service dans les Forces armées;

souffre d'une maladie résultant d'une émeute, d'une guerre ou de la participation à des manifestations tumultueuses;

tombe malade ou est blessée au cours d'une période de vacances payées ou d'absence autorisée;

contracte la maladie lors de l'accomplissement d'un acte criminel;

tombe malade ou est blessée au cours d'une grève ou d'un lock-out, à condition que le droit aux prestations soit rétabli à la fin de la grève ou du lock-out;

n'est pas suivie par un médecin licencié dans le cas d'une maladie résultant de l'usage de drogues ou d'alcool.

4 À combien doivent s'élever les indemnités?

Les indemnités versées en vertu de votre régime doivent être d'un montant **égal ou supérieur** à celui des prestations d'assurance-chômage. L'indemnité hebdomadaire doit correspondre au moins à 57 % de la rémunération assurable hebdomadaire normale.

Aux fins du programme de réduction du taux de cotisation, la rémunération hebdomadaire assurable normale englobe les autres sommes perçues **régulièrement** (p. ex. : heures supplémentaires, primes, primes de quart).

Par exemple, si le maximum de la rémunération hebdomadaire assurable de 460 \$ par semaine, le montant de sa prestation hebdomadaire (équivalant à 57 % de la rémunération hebdomadaire assurable) sera de 262 \$. Lorsque le montant de l'indemnité payable à vos employés a été déterminé, il doit demeurer le même pendant toute la période d'invalidité ou pendant une période maximale de 75 jours.

Veillez noter que la rémunération assurable est sujette à un rajustement annuel. La prestation maximale prévue par votre régime doit donc être rajustée en conséquence au plus tard le 15 janvier de chaque année, à moins qu'elle ne le soit automatiquement.

5 Qu'arrive-t-il en cas de licenciement?

Un régime qui prévoit l'interruption du versement des indemnités à la date d'un licenciement ou d'une cessation d'emploi **n'ouvrira droit** à une réduction du taux de cotisation **que si** l'incapacité survient dans les deux mois précédant la date du licenciement ou de la cessation d'emploi et si un avis de licenciement ou de cessation d'emploi avait été donné avant le début de l'incapacité.

Dans le cas contraire, le versement des indemnités se poursuit après le licenciement ou la cessation d'emploi et prend fin, au plus tôt, au terme de l'incapacité résultant de la maladie ou à l'épuisement des jours de congé de maladie payé jusqu'à concurrence de 75 jours.

6 Déduction des prestations d'assurance-chômage

Si, en vertu de votre régime, les prestations d'assurance-chômage doivent être déduites des indemnités payables, votre régime n'ouvrira pas droit à une réduction du taux de cotisation.

Normes applicables dans le cas des régimes de congés de maladie cumulatifs

2

Le nombre **maximum** de jours de congé de maladie payés qui peuvent être accumulés ne doit pas être inférieur à 75.

Remarque :

Le régime doit avoir donné droit, au cours des cinq dernières années, à au moins 60 jours de congé de maladie payé. Si ce minimum n'a pas été accordé, vous devez attribuer à tous les employés protégés le nombre de jours de congé de maladie représentatif la différence entre 60 jours et le nombre de jours de congé de maladie crédités.

Dans le cas des employés temporaires ou à l'essai, vous pouvez reporter l'utilisation des jours de congés de maladie payés au-delà de la période minimale d'emploi de trois mois, pendant une période ne dépassant pas douze mois d'emploi continu, sans que cela influe sur votre droit à une réduction de la cotisation.

Les cotisations de tous les employés dont l'utilisation des jours de congés de maladie payés a été reportée pendant une période supérieure à trois mois doivent être versées à Revenu Canada, Impôt, au moyen d'un numéro de compte de l'employeur différent. Le taux de cotisation de l'employeur qui s'applique à eux est le taux habituel de 1,4.

Lorsque ces employés ont le droit de prendre les jours de congés de maladie payés accumulés au cours de la période de report, vous pouvez les ajouter au nombre des employés pour qui une réduction de la cotisation vous a été accordée. Si vous avez des questions à poser au sujet de ces exigences, consultez le Guide de l'employeur et du fiduciaire pour la production des déclarations T4-T4A et T4F, ou communiquez avec le bureau de Revenu Canada, Impôt de votre district.

1 Engagement officiel

Vous devez vous engager officiellement à offrir à vos travailleurs un régime d'assurance-salaire ou plus précisément à leur verser des indemnités d'invalidité s'ils subissent un arrêt de rémunération pour maladie payé pour chaque mois de travail continu.

L'engagement officiel doit contenir une description détaillée de votre régime et sées aux points 1 à 7 de la présente section.

- une convention avec un syndicat ou une association;
- un contrat fiduciaire à l'échelle de l'industrie;
- un guide à l'intention des travailleurs;
- un procès-verbal d'une décision du conseil d'administration attestant du droit des travailleurs à des indemnités d'invalidité;
- un bulletin énonçant les lignes de conduite relatives au personnel;
- un engagement écrit signé par l'employeur et adressé aux travailleurs.

2

Période minimum d'emploi

Les employés doivent, au plus tard le premier jour civil du mois suivant leur troisième mois d'emploi continu, pouvoir accumuler au moins un jour de congé de maladie payé pour chaque mois de travail continu.

Nota

Un régime qui prévoit une période calculée en jours de travail ne sera accepté que si les employés sont admissibles à l'indemnisation pendant leurs trois premiers mois d'emploi continu.

Si le régime est fondé sur l'accumulation d'heures, vos employés doivent avoir droit aux indemnités au plus tard le premier jour civil du mois après qu'ils ont accumulé 400 heures ou moins d'emploi.

Délai de carence et période d'indemnisation

Les indemnités versées en vertu de votre régime doivent être payables dans les 14 jours suivant le début de la période d'invalidité.

Le régime doit accorder au moins un jour de congé de maladie payé pour chaque mois d'emploi continu qui suit la période minimum d'emploi exigée, à utiliser dans les cas de maladie ou de maladie et de grossesse.

Les employés devront avoir droit à un **nombre minimum** de congés de maladie payés. Ils doivent pouvoir accumuler au moins neuf jours (si l'on tient compte de la période minimale d'emploi de trois mois) au cours de la première année d'emploi continu et au moins 12 jours pendant chaque année subséquente d'emploi continu.

13 Quand et comment présenter une demande

Pour faire enregistrer votre régime d'assurance-salaire en vue d'une réduction du taux de cotisation, veuillez remplir une **Demande initiale de réduction du taux de cotisation** (EMP 2642). Des instructions complètes figurent à la section 3 de la présente brochure.

vous à un **Centre d'Emploi du Canada** (CEC) ou écrivez à la **Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada**, **Division de l'enregistrement des employeurs**, Edifice Nicolas-Denys, C.P. 11000, Bathurst (N.-B.) E2A 4T5.

N'oubliez pas les trois points suivants :

- vous devez présenter votre **demande initiale au plus tard le 30 septembre** pour avoir droit à une réduction à compter du 1^{er} janvier suivant;
- votre demande doit être accompagnée d'une copie de votre régime d'assurance salaire;

■ si vous n'avez pas sous la main une copie des dispositions de votre régime, veuillez joindre à votre demande initiale un résumé détaillé des indemnités qu'il prévoit, car votre dossier ne sera pas étudié si votre demande est envoyée après le 30 septembre. Vous pouvez nous envoyer le document par la suite.

On n'accordera aucune réduction du taux de cotisation dans le cas des régimes qui ne remplissent pas les conditions requises le **15 septembre** de l'année civile précédant immédiatement l'année visée par la réduction.

Il en ira de même si la demande initiale n'a pas encore été envoyée le **30 septembre** de l'année précédant immédiatement l'année visée par la réduction.

La réduction du taux de cotisation vaut pour une année.

Si l'une des exigences ou des conditions sur lesquelles une réduction est fondée varie au cours de l'année civile pour laquelle la réduction a été accordée, le taux ne sera modifié que l'année civile suivante.

12 Modification du régime

Vous devez informer la **Division de l'enregistrement des employeurs**, Edifice Nicolas-Denys, C.P. 11000, Bathurst (N.-B.) E2A 4T5, dans les 30 jours suivant la date de prise d'effet de toute modification au régime.

Nota

En cas de réorganisation majeure de votre entreprise, par exemple une fusion, une prise de contrôle, etc., vous devez envoyer à la Division de l'enregistrement des employeurs une lettre exposant en détail ces modifications. Vous serez par la suite informé des répercussions possibles qu'elles auront sur votre droit à la réduction.

11 Comment s'établir le montant de la réduction, quand elle prend-elle effet et pour combien de temps?

Une réduction du taux de cotisation peut vous être accordée si votre régime était en vigueur entre le 1^{er} janvier et le 15 septembre inclusivement de l'année précédente la réduction.

Un régime n'ouvre droit à une réduction du taux de cotisation qu'à la date où il satisfait à toutes les exigences. C'est ce qu'on appelle la **date d'entrée en vigueur**.

- La réduction du taux de cotisation est déterminée comme il suit :
- si la date d'entrée en vigueur de votre régime est le **15 janvier ou avant** et si le régime ouvre droit à une réduction **jusqu'au 15 décembre** inclusivement, la réduction maximale vous est accordée;
- si votre régime est entré en vigueur **entre le 16 janvier et le 15 septembre** inclusivement, vous avez droit à une partie de la réduction maximale, selon le nombre de mois pendant lequel le régime était en vigueur;
- si votre régime cesse d'ouvrir droit à une réduction le **15 décembre ou avant**, vous avez également droit à une partie de la réduction maximale, selon le nombre de mois pendant lequel le régime était en vigueur.

pendant lequel le régime était en vigueur.

Rétablissement des indemnités

Les employés doivent pouvoir faire rétablir leur droit aux indemnités intégrales dans le mois qui suit leur retour au travail, dans le cas d'une nouvelle invalidité, dans les trois mois, dans le cas d'une

recherche.

Si votre régime d'assurance-salaire est fondé sur l'accumulation d'heures, le droit aux indemnités intégrales doit être rétabli suivant le retour au travail lorsque l'assuré compte 150 heures ou moins d'emploi, dans le cas d'une nouvelle invalidité, ou 400 heures ou moins d'emploi, dans le cas d'une recherche.

9 Combien d'employés le régime doit-il protéger?

C'est à vous de décider le nombre d'employés à protéger.

Il ne faut pas oublier toutefois que le refus de protéger des employés pour des motifs fondés sur le sexe, l'âge ou l'état de santé peut aller à l'encontre de diverses mesures législatives provinciales et fédérales en matière de droits de la

personne. Vous n'obtiendrez une réduction du taux de cotisation qu'à l'égard des employés protégés par votre régime, y compris ceux dont la période d'admission est décrite au point 2 de la présente section est inachevée.

Tous les employés qui ne sont pas protégés par votre régime doivent être déclarés à Revenu Canada, Impôt, au moyen d'un numéro de compte de l'employeur différent, et le taux de cotisation qui s'applique à eux est le taux habituel de 1,4.

Si vous avez des questions au sujet de ces exigences, vous pouvez consulter le Guide de l'employeur et du fiduciaire

pour la production des déclarations T4-T4A et T4F à remplir ou encore communiquer avec votre bureau de district de Revenu Canada, Impôt.

Vous devez partager la réduction avec vos employés.

10 Partage de la réduction avec les employés

La Loi sur l'assurance-chômage spécifie que vous devez partager, avec tous les employés auxquels le taux réduit s'applique, la réduction dans un montant représentant au moins les 5/12 de la réduction. La Loi ne précise pas comment le partage doit se faire. Il vous appartient donc d'en décider.

Les employeurs doivent toutefois garantir à la Commission qu'ils ont pris des dispositions pertinentes en vue du partage de la réduction avec leurs employés.

Voici quelques exemples de dispositions qui seraient acceptables :

■ accord entre l'employeur et ses employés au sujet de la méthode de partage de la réduction de la cotisation;

■ remises en espèces correspondantes aux 5/12 de la réduction de la cotisation. Ces sommes sont toutefois impossibles;

■ avantages sociaux accrus ou nouveaux avantages sociaux consentis aux employés, comme un régime d'assurance dentaire, un régime collectif d'assurance-vie, une contribution au fonds de charité ou à l'association du personnel, une réduction des prix à la cafétéria, des vacances ou des congés supplémentaires, etc.

Remarque

L'employeur ne peut invoquer les avantages sociaux prévus par une convention collective pour satisfaire à l'exigence du partage de la réduction, sauf s'il a conclu un accord avec le syndicat à l'effet qu'il accorde une catégorie particulière d'avantages sociaux aux employés pour remplir la condition du partage de la réduction.

Calcul des 5/12

Le montant total des cotisations des employés $\times 1,40$ (taux habituel) correspond à la cotisation ordinaire de l'employeur; le montant total des cotisations des employés $\times 1,281$ (taux réduit) correspond à la cotisation réduite de l'employeur; la différence entre le montant de la cotisation ordinaire de l'employeur et le montant de la cotisation réduite correspond au montant total de la réduction; l'employeur doit remettre à ses employés les 5/12 du montant total de la réduction ainsi calculée.

Restrictions acceptables

La plupart des régimes présentent certaines restrictions qui empêchent les employés de toucher des prestations. Mais aucun régime ne peut offrir des conditions inférieures à celles que prévoit la Loi sur l'assurance-chômage au titre de l'accessibilité et de la durée. Le régime peut contenir des restrictions parmi celles qui suivent, sans que votre admissibilité à une réduction du taux de cotisation soit remise en question.

Restrictions concernant la maladie

Les cas où une personne assurée n'est pas traitée par un médecin

■ souffre d'une maladie ouvrant droit à des indemnités d'accident du travail ou à des prestations en vertu du Régime de pensions du Canada ou du Régime des rentes du Québec;

■ s'est rendue malade de propos délibéré;

■ souffre d'une maladie résultant du service dans les Forces armées;

■ souffre d'une maladie résultant d'une émeute, d'une guerre ou de la participation à des manifestations tumultueuses;

■ tombe malade ou est blessée au cours d'une période de vacances payées ou d'absence autorisée;

■ contracte la maladie lors de l'accomplissement d'un acte criminel;

■ tombe malade ou est blessée au cours d'une grève ou d'un lock-out, à condition que le droit aux prestations soit rétabli à la fin de la grève ou du lock-out;

■ n'est pas suivie par un médecin licencié dans le cas d'une maladie résultant de l'usage de drogues ou d'alcool.

Restrictions concernant la maternité

Les cas où une personne assurée

■ est malade pendant la période qui commence 10 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine six semaines après la naissance de l'enfant;

■ est en congé de maternité en vertu d'une loi provinciale ou fédérale, ou avec le consentement de son employeur;

■ touche des prestations de maternité en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage.

Autres restrictions

Les cas où une personne assurée

■ subit une intervention chirurgicale à des fins esthétiques uniquement;

■ touche une pension de retraite du même employeur;

■ touche des indemnités d'assurance-salaire en vertu de la Loi sur l'assurance automobile du Québec, ou du régime Autopac Manitoba;

■ accomplit un travail rémunérateur ou lucratif;

■ est détenue dans une prison;

■ n'est pas admissible aux prestations d'assurance-chômage parce qu'elle est à l'étranger.

Normes applicables dans le cas des régimes d'indemnisation hebdomadaire

1 Engagement officiel

Nota

Un régime qui prévoit une période ouvrant droit aux indemnités qui est calculée en jours de travail ne sera accepté que si les employés sont admissibles à l'indemnisation pendant leurs trois premiers mois d'emploi continu.

Si le régime est fondé sur l'accumulation d'heures, vos employés doivent avoir droit aux indemnités au plus tard le premier jour du mois civil après qu'ils ont accumulé 400 heures ou moins d'emploi.

3 Délai de carence et période d'indemnisation

5 Quarante-t-il en cas de licenciement?

Par exemple, si le maximum de la rémunération hebdomadaire assurée de la semaine, le montant de sa prestation hebdomadaire (équivalant à 57 % de la rémunération hebdomadaire assurée) sera de 262\$. Lorsque le montant de l'indemnité payable à vos employés a été déterminé, il doit demeurer le même pendant toute la période d'invalidité ou pendant une période maximale de 15 semaines. Veuillez noter que la rémunération assurée est soumise à un rajustement annuel. La prestation maximale prévue par votre régime doit donc être rajustée en conséquence au plus tard le 15 janvier de chaque année, à moins qu'elle ne le soit automatiquement.

Vous devez vous engager officiellement à offrir à vos employés un régime d'assurance-salaire, c'est-à-dire à leur verser des indemnités d'invalidité s'ils subissent un arrêt de rémunération pour l'un ou l'autre des motifs suivants : maladie, blessure ou mise en quarantaine.

« L'engagement officiel doit contenir une description détaillée de votre régime d'indemnisation hebdomadaire et tenir compte de toutes les normes exposées aux points 1 à 8 de la présente section. »

L'engagement officiel peut être consigné dans

- une convention avec un syndicat ou une association;
- un contrat fiduciaire à l'échelle de l'industrie;
- une police d'assurance souscrite par un assureur privé;
- un guide à l'intention des employés;
- un procès-verbal d'une décision du conseil d'administration attestant du droit des employés à des indemnités d'invalidité;
- un bulletin énonçant les lignes de conduite relatives au personnel; ou
- un engagement de l'employeur écrit et adressé aux employés.

2 Période minimum d'emploi

Vos employés doivent avoir droit aux indemnités d'invalidité **au plus tard** le premier jour du mois civil **suisvant** l'achèvement de trois mois d'emploi continu.

Les indemnités versées en vertu de votre régime doivent être **d'un montant égal ou supérieur** à celui des prestations d'assurance-chômage. L'indemnité hebdomadaire doit correspondre au moins à 57 % de la rémunération assurée hebdomadaire normale.

Aux fins du programme de réduction du taux de cotisation, la rémunération hebdomadaire assurée normale englobe les autres sommes perçues **régulièrement** (p. ex. : heures supplémentaires, primes, primes de quart).

4 À combien doivent s'élever les indemnités?

Les indemnités versées en vertu de votre régime doivent être payables dans les 14 jours suivant le début de l'invalidité et elles doivent être versées pendant au moins 15 semaines.

Donc, les employés doivent être admissibles à au moins 15 indemnités hebdomadaires au cours des 17 premières semaines d'invalidité.

Au cours de la période d'invalidité, il ne doit pas y avoir d'interruption du versement des indemnités, sauf si l'employé revient au travail.

Dans le cas contraire, le versement des indemnités se poursuit après le licenciement ou la cessation d'emploi pendant au moins 15 semaines ou jusqu'à la fin de la période d'incapacité résultant de la maladie, la période la plus courte étant retenue.

6 Déduction des prestations d'assurance-chômage

Si, en vertu de votre régime, les prestations d'assurance-chômage doivent être déduites des indemnités payables, votre régime n'ouvrira pas droit à une réduction du taux de cotisation.

Section 3 Comment remplir
le formulaire
de demande initiale

Section 4 Renouvellement annuel

Numéro 1	Formulaire de demande	10
Numéro 2	Votre régime ouvre-t-il droit à une réduction du taux de cotisation?	11
Numéro 3	Si votre demande est rejetée	11
Numéro 4	Questions	11

Page

Numéro 1	Comment remplir le formulaire de demande de renouvellement annuel	12
Numéro 2	Si votre demande de renouvellement annuel est rejetée	12
Numéro 3	Questions	12

Page

Table des matières

Section 1 Normes applicables dans le cas des régimes d'indemnisation hebdomadaire

Numéro 1	Engagement officiel	1
Numéro 2	Période minimum d'emploi	1
Numéro 3	Délai de carence et période d'indemnisation	1
Numéro 4	À combien doivent s'élever les indemnités?	1
Numéro 5	Qu'arrive-t-il en cas de licenciement?	1
Numéro 6	Déduction des prestations d'assurance-chômage	1
Numéro 7	Restrictions acceptables	2
Numéro 8	Rétablissement des indemnités	3
Numéro 9	Combien d'employés le régime doit-il protéger?	3
Numéro 10	Partage de la réduction avec les employés	3
Numéro 11	Comment s'établit le montant de la réduction, quand prend-elle effet et pour combien de temps?	4
Numéro 12	Modification du régime	4
Numéro 13	Quand et comment présenter une demande	4

Page

Section 2 Normes applicables dans le cas des régimes de congés de maladie cumulatifs

Numéro 1	Engagement officiel	5
Numéro 2	Période minimum d'emploi	5
Numéro 3	Délai de carence et période d'indemnisation	5
Numéro 4	À combien doivent s'élever les indemnités?	6
Numéro 5	Qu'arrive-t-il en cas de licenciement?	6
Numéro 6	Déduction des prestations d'assurance-chômage	6
Numéro 7	Restrictions acceptables	7
Numéro 8	Combien d'employés le régime doit-il protéger?	8
Numéro 9	Partage de la réduction avec les employés	8
Numéro 10	Comment s'établit le montant de la réduction, quand prend-elle effet et pour combien de temps?	9
Numéro 11	Modification du régime	9
Numéro 12	Quand et comment présenter une demande	9

Page

Guide de l'employeur

Réduction du taux de cotisation d'assurance-chômage

1 Comment s'explique la réduction du taux de cotisation?

La Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC) est chargée de l'application de la Loi sur l'assurance-chômage.

Cette Loi prévoit le versement de prestations ordinaires d'assurance-chômage, ainsi que de prestations spéciales aux travailleurs qui subissent un arrêt de rémunération pour l'un ou l'autre des motifs suivants : maladie, grossesse, adoption, blessure ou mise en quarantaine.

La Commission reconnaît que plusieurs employeurs offrent une certaine protection du revenu aux employés qui sont incapables de travailler pour cause de maladie, blessure ou grossesse.

Étant donné cette « double protection », il se peut que leurs employés n'aient pas besoin d'avoir recours à l'assurance-chômage, ou que leur période de prestations soit raccourcie.

Les employeurs dont le régime d'assurance-salaire satisfait à certaines normes peuvent être admissibles à une réduction du taux de cotisation d'assurance-chômage.

La réduction du taux de cotisation n'est accordée que pour un an à la fois.

2

De combien le taux de cotisation est-il réduit et pour combien de temps?

La CEIC fixe chaque année le taux de cotisation des employés et des employeurs.

Ce taux peut varier d'une année à l'autre.

Le taux de cotisation de l'employé équivalait à un certain pourcentage de la rémunération assurable de l'année (c'est-à-dire, la portion du salaire de l'employé qui est assurée par le Régime d'assurance-chômage).

La rémunération assurable est également déterminée chaque année.

Le taux de la cotisation patronale équivalait à 1,4 fois celui de la cotisation ouvrière salariale. Dans le cas d'un employeur à qui l'on a accordé une réduction du taux de cotisation, le taux habituel de 1,4 pourrait, par exemple, être ramené à 1,281.

La réduction du taux de cotisation n'est valable que pour une année. Le régime doit être approuvé annuellement.

Si le régime n'a pas été en vigueur pendant les 12 mois de l'année précédente, la réduction sera accordée, mais elle sera calculée de façon proportionnelle au nombre de mois en question.

Les indemnités versées en vertu de votre régime doivent être d'un montant égal ou supérieur à celui des prestations d'assurance-chômage.

3

Quels régimes ouvrent droit à une réduction du taux de cotisation?

Deux genres de régimes d'assurance-salaire ouvrent droit à une réduction du taux de cotisation.

Il s'agit des régimes d'indemnisation hebdomadaire et des régimes de congés de maladie payés cumulatifs.

Un régime d'indemnisation hebdomadaire est un régime d'assurance-salaire habituellement administré par un courtier en assurance, en vertu duquel des indemnités hebdomadaires sont versées en cas de maladie ou de blessure.

Si le régime offert par votre entreprise est un régime d'indemnisation hebdomadaire, veuillez consulter la section 1 de la présente brochure. On y précise les normes auxquelles le régime doit répondre et l'on vous indique quand et comment demander une réduction du taux de cotisation.

Un régime de congés de maladie payés cumulatifs est un régime d'assurance-salaire qui permet aux employés d'accumuler des congés de maladie payés à utiliser en cas de maladie seulement, ou de maladie et de grossesse.

Si votre entreprise offre un régime de congés de maladie payés cumulatifs, reportez-vous à la section 2 de la présente brochure. On y précise les normes auxquelles le régime doit répondre, et l'on vous indique quand et comment demander une réduction du taux de cotisation.

Les normes applicables à chaque genre de régime diffèrent. C'est pourquoi vous devez vous reporter à la section appropriée.

© Ministre des Approvisionnement et Services Canada 1993

N° de cat. LU2-94/1993

ISBN 0-662-59685-4

Guide de l'employeur Réduction du taux de cotisation d'assurance-chômage

Assurance-chômage

Emploi et
Immigration Canada
Employment and
Immigration Canada



IN-112-04-93

Canada

CAI
MI
-E53



Employment and
Immigration Canada

Emploi et
Immigration Canada

Unemployment Insurance

Employer guide

Unemployment Insurance premium reduction

An employer's guide to Unemployment Insurance premium reduction

1 Why is there a premium reduction?

The Canada Employment and Immigration Commission (CEIC) administers the Unemployment Insurance (UI) Act.

The Act governs the payment of regular UI benefits and benefits to people off work because of illness, pregnancy, adoption, injury or quarantine.

The Commission recognizes that many employers also provide some income protection for employees unable to work due to illness, injury or maternity.

As a result of this “*duplication of coverage*”, their employees may not have to turn to UI or may collect for a shorter time.

Employers with an employee income protection plan meeting certain standards may be eligible for a reduction in their unemployment insurance premium rate.

A premium reduction is granted for only one year at a time.

2 How much is a premium reduction and for how long?

The CEIC sets the UI premium rate each year for employees and employers.

The rate can vary from year to year. The employee premium rate is a certain percentage of the year's insurable earnings. (Insurable earnings are the amount of a worker's income the UI program will insure.)

The level of insurable earnings is also determined each year.

Employers pay 1.4 times the employee rate. A premium reduction means that an employer would not pay at the usual 1.4 rate but at a lower rate — 1.281 for example.

A premium reduction is only valid for one year. The plan must be approved yearly for the reduction to be allowed.

A reduction is allowed, but pro-rated if the plan was not in effect for 12 months in the preceding year.

If you're already receiving a reduction please refer to Section 4 of this booklet for information on renewal.

Your plan's benefits must at least equal UI's.

3 What types of plans qualify?

Two types of salary replacement plans can qualify for a premium reduction.

Weekly indemnity plans or *cumulative paid sick leave plans*.

A **weekly indemnity plan** is a salary replacement plan, with coverage usually supplied by an insurance carrier. It provides weekly indemnity benefits in case of illness, or injury.

If your company's plan is a weekly indemnity plan please refer to **Section 1** of this booklet. It gives you the standards the plan must meet and tells you how and when to apply for a reduction.

A **cumulative paid sick leave plan** is a salary replacement plan that allows employees to accumulate paid sick leave credits for use in case of illness only or illness and pregnancy.

If your company's plan is a cumulative paid sick leave plan please refer to **Section 2** of this booklet. It gives you the standards the plan must meet and tells you how and when to apply for a reduction.

The standards for each type of plan differ, so please refer to the right section.

Table of contents

Section 1 Standards for weekly indemnity plans

	Page
Item 1 Formal commitment	1
Item 2 Eligibility period	1
Item 3 Waiting period and length of benefits	1
Item 4 How much should the plan pay?	1
Item 5 What happens if there is a layoff?	1
Item 6 Do UI benefits change things?	1
Item 7 What limitations are allowed?	2
Item 8 Reinstatement of benefits	3
Item 9 How many employees must be covered?	3
Item 10 Sharing the reduction with your employees	3
Item 11 What determines the amount of reduction, when does it start and how long does it last	3
Item 12 Change to your plan	4
Item 13 When and how to apply	4

Section 2 Standards for cumulative paid sick leave plans

	Page
Item 1 Formal commitment	5
Item 2 Eligibility period	5
Item 3 Waiting period and length of benefits	5
Item 4 How much should the plan pay?	5
Item 5 What happens if there is a layoff?	6
Item 6 Do UI benefits change things?	6
Item 7 What limitations are allowed?	7
Item 8 How many employees must be covered?	8
Item 9 Sharing the reduction with your employees	8
Item 10 What determines the amount of reduction, when does it start and how long does it last?	9
Item 11 Change to your plan	9
Item 12 When and how to apply	9

**Section 3 How to complete the
initial application**

Page

Item 1	The application form	10
Item 2	Does the plan qualify?	11
Item 3	If an application is turned down	11
Item 4	Any questions?	11

Section 4 Yearly renewal

Page

Item 1	How to complete the application	12
Item 2	If a renewal application is turned down	12
Item 3	Any questions	12

Standards for weekly indemnity plans

1

1 Formal commitment

There must be a formal commitment from you to provide your employees with a salary or wage replacement plan.

It must say you'll provide them with disability income benefits if they have an interruption of earnings from illness, injury, or quarantine.

The formal commitment must contain a complete description of your weekly indemnity plan and should account for all standards set forth in items 1 to 8 of this section.

The formal commitment may be:

- a union or association agreement,
- an industry-wide welfare trust contract,
- a private carrier's insurance policy,
- an employees' handbook,
- a board of directors' minute stating employees' entitlement to disability income benefits,
- a personnel policy bulletin, or
- any commitment in writing by the employer to the employees.

2 Eligibility period

Your employees must become eligible for benefits **no later than** the first calendar day of the month after **they complete** three months of continuous employment.

Note

A plan that provides an eligibility period expressed in working days will only be acceptable if the employees are entitled to receive benefits within the first three months of continuous employment.

If the plan is based on an hour bank system, your employees must be eligible for benefits no later than the first calendar day of the month after they accumulate 400 hours or less of employment.

3 Waiting period and length of benefits

Benefits under your plan must be payable within the first 14 days of an employee's disability and benefits must be payable for at least 15 weeks.

That is, your employees must be eligible for at least 15 weeks of benefits in the first 17 weeks of their disability. During the period of disability, there must be no interruption in the payment of benefits unless the employee returns to work.

4 How much should the plan pay?

Your plan must provide benefits **equal to or more than** UI benefits.

The weekly benefit payable to your employees must be at least 60% of their normal weekly insurable earnings.

For the premium reduction program, normal weekly insurable earnings include additional income which is earned on a **regular basis** (e.g. overtime, bonuses, shift differentials, etc).

For example, if an employee's normal weekly insurable earnings are \$460 a

week, then 60 per cent would equal \$276 in benefits. Once the benefit amount payable to your employees has been established, it must remain unchanged during the entire period of disability or for a maximum of 15 weeks.

Note that insurable earnings are subject to annual adjustment, therefore, your plan's maximum benefit must be adjusted accordingly on or before the 15th of January every year, unless it provides for an automatic adjustment.

5 What happens if there is a layoff?

A plan that stops benefits at the date of layoff or termination of employment **would only be acceptable** if the disability started within two months of the date of layoff or separation and notice of layoff or separation was given prior to the occurrence of the disability.

Otherwise, benefits must continue after layoff or termination until the earliest of a total of at least 15 weeks or the end of the incapacity due to illness.

6 Do UI benefits change things?

If your plan requires that money payable from UI be deducted from benefits, it won't qualify as an approved plan.

7 What limitations are allowed?

Most plans set out certain conditions that exclude employees from benefits.

But any limitation must not reduce the availability or extent of benefits to less than the coverage provided under the UI Act.

Here are some of the limitations that may exclude employees from the payment of benefits under your plan without affecting your eligibility.

Illness

Any insured person,

- who isn't under the care of a licensed physician,
- whose illness or injury is covered by worker's compensation, the Canada or Québec Pension plans,
- whose illness or injury is intentionally self-inflicted,
- whose illness or injury results from serving in the armed forces,
- whose illness or injury results from riots, wars or participation in disorderly conduct,
- who is ill or injured during a leave of absence or while on paid vacation,
- whose illness or injury results from committing a criminal offence,
- who is ill or injured during a strike or lockout, if the disability starts during the strike or lockout, and the right to benefits is reinstated at the end of the strike or lockout,
- who is not under continuous treatment of a licensed physician when the illness results from the use of drugs or alcohol.

Maternity

Any insured person,

- who is ill any time that starts 10 weeks before the week a child is expected to be born and ends six weeks after the week of birth,
- who is on maternity leave taken under provincial or federal law or by mutual agreement with her employer,
- who is getting maternity benefits under the UI Act.

Other

Any insured person,

- who has plastic surgery solely for cosmetic purposes,
- who gets a retirement pension from the same employer,
- who gets an income replacement indemnity from the Quebec Automobile Insurance Act, or the Manitoba Autopac,
- who is engaged in an employment for wage or profit,
- who is serving a prison sentence,
- who is not eligible for benefits under the UI Act by reason of not being in Canada.

8 Reinstatement of benefits

Your plan must provide reinstatement of full benefits to your employees within specified periods of time.

If it's a new disability, full coverage must be reinstated within one month after the employee returns to work.

If it's a recurrence of an earlier disability, full coverage must be reinstated within three months of the employee's return to work.

With hour bank plans, the worker's benefits must be reinstated when he or she has accumulated 150 hours or less for new disabilities and 400 hours or less for a recurrence of a disability.

9 How many employees must be covered?

You may cover as many or as few employees as you wish.

But remember, any denial of coverage based on sex, age or health status may be against various provincial and federal human rights legislation.

You will only get a premium reduction for the employees you cover under your approved plan, **including those serving the eligibility period described in Item 2 of this section.**

All your employees not covered by your plan must be reported under a separate Revenue Canada, Taxation employer account number and your premiums for this group must be remitted at the normal 1.4 rate.

If you have any questions about these reporting requirements, you can refer to the Employer's and Trustee's Guide for filing T4-T4A and T4F returns or contact the Revenue Canada District Taxation office serving your area.

You must share your reduction with your employees.

10 Sharing the reduction with your employees

The UI Act specifies that you must share your reduction in an amount equal to at least 5/12 of your savings with **all employees to whom the reduced rate applies.**

The legislation does not specify the way in which you must share. So you have flexibility in deciding how the sharing will be done.

Employers must be prepared, however, to satisfy the Commission that they have made effective arrangements for sharing their reduction.

The following are a few examples of the sharing arrangements that would be acceptable:

- mutual agreement between employers and employees concerning the sharing method of the premium reduction,
- cash rebate corresponding to 5/12 of the premium reduction. Such money is considered taxable income,
- increased or new employee benefits such as a dental plan, group life insurance, payment to employees' benevolent fund or association, lowering prices in staff cafeteria, more holidays or time off, etc.

Note

Benefits contained in a collective agreement cannot be used to satisfy the sharing requirement unless there is an agreement between the union and the employer that a particular benefit is in satisfaction of the sharing requirement.

Calculation of 5/12

- ☐ Total employee premiums \times 1.40 (standard rate) equals employer regular premium,
- ☐ total employee premiums \times 1.281 (reduced rate) equals employer reduced premium,
- ☐ employer regular premium minus employer reduced premium equals the amount of your total reduction,
- ☐ you must return 5/12 of this total reduction to your employees.

11 What determines the amount of reduction, when does it start and how long does it last?

To get a premium reduction your plan must be in operation between January 1 and September 15 (inclusive) **in the year before** the year for which the reduction is sought.

A plan only qualifies on the date it first meets all the requirements. This date is called the **operational date.**

The rate of premium reduction is decided like this

- if the operational date of your plan is **on or before January 15** and the plan qualifies **until December 15** (inclusive), you would be entitled to the maximum reduction,
- if the operational date is **on or after January 16 but on or before September 15**, you would be entitled to a pro-rate of the maximum reduction, based on the number of months the plan was in operation,
- if a plan ceases to qualify **on or before December 15**, you would be entitled to a pro-rate of the maximum reduction, based on the number of months the plan was in operation.

No reduction would be granted for plans that didn't qualify on **September 15** of the calendar year immediately before the year of the reduction.

Nor is there a reduction if the initial application required by the Commission is not sent **by September 30** of the year immediately before the year of the reduction.

A premium reduction lasts one year.

If any requirements or conditions on which a reduction is based change in the calendar year for which the reduced rate is given, your reduction will not change until the following calendar year.

12 Change to your plan

You must notify the Commission's **Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, New Brunswick, E2A 4T5**, within 30 days of the effective date of any change in your plan.

Note

In the case of a major reorganization within your company such as a merger, takeover, etc., you must write to the Employer Registration Division explaining the details of the changes in order that you may be advised of the possible impact on your right to the reduction.

13 When and how to apply

To register your salary replacement plan for a UI premium rate reduction, complete an **Initial Application for Premium Reduction** (form EMP-2642). Please refer to section 3 of this booklet for further instructions.

You can get one from any Canada Employment Centre (CEC) or write: **Canada Employment and Immigration Commission, Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, New Brunswick, E2A 4T5**.

Three important facts to remember when applying:

- you must file your initial application **no later than September 30** for a reduction starting the following January 1, and
 - your application should be accompanied by a copy of your salary replacement plan,
 - if a copy of your plan is not readily available, send a detailed summary of benefits with your initial application as you won't be considered for a reduction for the following year if your application is sent beyond September 30.
- You can always send your plan in later when it becomes available.

Standards for cumulative paid sick leave plans

2

1 Formal commitment

There must be a formal commitment from you to provide your employees with a salary or wage replacement plan.

It must say you'll provide them with disability income benefits if they have an interruption of earnings from illness, injury, quarantine or pregnancy.

The formal commitment must contain a complete description of your Cumulative paid sick leave plan and should account for all standards set forth in items 1 to 7 of this section.

The formal commitment may be:

- a union or association agreement,
- an industry-wide welfare trust contract,
- a private carrier's insurance policy,
- an employee's handbook,
- a board of directors' minute stating employees' entitlement to disability income benefits,
- a personnel policy bulletin, or
- any commitment in writing by the employer to the employees.

2 Eligibility period

On the first calendar day of the month following three months of continuous employment your employees must be entitled to accumulate at least one day of paid sick leave for each month of continuous employment.

Note

A plan that provides an eligibility period expressed in working days will only be acceptable if the employees are entitled to receive benefits within the first three months of continuous employment.

If the plan is based on an hour bank system, your employees must be eligible for benefits no later than the first calendar day of the month after they accumulate 400 hours or less of employment.

3 Waiting period and length of benefits

Benefits under your plan must be payable within the first 14 days of an employee's disability.

Employees must be entitled to at least one day's sick leave (for illness or illness and pregnancy) for each month of continuous employment after the eligibility period.

Employees must be given a **minimum** number of paid sick leave credits. In the first year of continuous employment, it's at least nine days (based on the allowable 3-month eligibility period). It's 12 days for each subsequent year of continuous work.

The **maximum** accumulation period for sick leave credits must not be less than 75 days.

Note

The plan must have provided, during the last five years, a minimum of 60 days of paid sick leave. If it provided less than 60 days you must credit the difference to all employees covered by the plan.

You can defer the use of paid sick leave credits beyond the three month eligibility requirement for a period of not more than twelve months of continuous employment (for temporary employees or employees on probation) without affecting your entitlement to a premium reduction.

All employees whose usage of paid sick leave credits has been deferred for a period exceeding three months must be reported under a separate Revenue Canada Taxation employer number and your premiums for these employees must be remitted at the normal 1.4 rate.

When these employees are entitled to use their paid sick leave credits accumulated during the deferral period, you may group them with the employees for whom you have been granted a premium reduction.

If you have any questions about these reporting requirements, you can refer to the Employer's and Trustee's Guide for filing T4-T4A and T4F returns or contact the Revenue Canada District Taxation office serving your area.

4 How much should the plan pay?

Your plan must provide benefits **equal to or more than** UI benefits.

The weekly benefit payable to your employees must be at least 60% of their normal weekly insurable earnings.

For the premium reduction program, normal weekly insurable earnings include additional income which is earned on a **regular basis** (e.g. overtime, bonuses, shift differentials, etc).

For example, if an employee's normal weekly insurable earnings are \$460 a week, then 60 per cent would equal \$276 in benefits. Once the benefit amount payable to your employees has been established, it must remain unchanged during the entire period of disability or for a maximum of 75 days.

Note that insurable earnings are subject to annual adjustment, therefore your plan's maximum benefit must be adjusted accordingly on or before the 15th of January every year, unless it provides for an automatic adjustment.

For example, in 1988 the weekly insurable earnings is \$565, therefore the maximum weekly benefit under your plan must be at least \$339 (60% of \$565).

5 What happens if there is a layoff?

A plan that stops benefits at the date of layoff or termination of employment would only be acceptable **if** the disability started within two months of the date of layoff or separation and notice of layoff or separation was given prior to the occurrence of the disability.

Otherwise, benefits must continue after layoff or termination until the earliest of the end of the incapacity due to illness or the exhaustion of the paid sick leave days to a minimum of 75 days.

6 Do UI benefits change things?

If your plan requires that money payable from UI be deducted from benefits, it won't qualify as an approved plan.

7 What limitations are allowed?

Most plans set out certain conditions that exclude employees from benefits.

But any limitation must not reduce the availability or extent of benefits to less than the coverage provided under the UI Act.

Here are some of the limitations that may exclude employees from the payment of benefits under your plan without affecting your eligibility.

Illness

Any insured person,

- who isn't under the care of a licensed physician,
- whose illness or injury is covered by worker's compensation, the Canada or Québec Pension plans,
- whose illness or injury is intentionally self-inflicted,
- whose illness or injury results from serving in the armed forces,
- whose illness or injury results from riots, wars or participation in disorderly conduct,
- who is ill or injured during a leave of absence or while on paid vacation,
- whose illness or injury results from committing a criminal offence,
- who is ill or injured during a strike or lockout, if the disability starts during the strike or lockout, and the right to benefits is reinstated at the end of the strike or lockout,
- who is not under continuous treatment of a licensed physician when the illness results from the use of drugs or alcohol.

Maternity

Any insured person,

- who is on maternity leave taken under provincial or federal law or by mutual agreement with her employer,
- who is getting maternity benefits under the UI Act,
- who is ill any time that starts 10 weeks before the week a child is expected to be born and ends six weeks after the week of birth.

Other

Any insured person,

- who has plastic surgery solely for cosmetic purposes,
- who gets a retirement pension from the same employer,
- who gets an income replacement indemnity from the Quebec Automobile Insurance Act, or the Manitoba Autopac,
- who is engaged in an employment for wage or profit,
- who is serving a prison sentence,
- who is not eligible for benefit under the UI Act by reason of not being in Canada.

8 How many employees must be covered?

You may cover as many or as few employees as you wish.

But remember, any denial of coverage based on sex, age or health status may be against various provincial and federal human rights legislation.

You will only get a premium reduction for the employees you cover under your approved plan, **including those serving the eligibility period of three months or less under your plan.**

All your employees not covered by your plan, **including those whose usage of sick leave credits has been deferred over three months**, must be reported under a separate Revenue Canada, Taxation employer account number and your premiums for this group must be remitted at the normal 1.4 rate.

If you have any questions about these reporting requirements, you can refer to the Employer's and Trustee's Guide for filing T4-T4A and T4F returns or contact the Revenue Canada District Taxation office serving your area.

9 Sharing the reduction with your employees

The UI Act specifies that you must share your reduction in an amount equal to at least 5/12 of your savings with **all employees to whom the reduced rate applies.**

The legislation does not specify the way in which you must share. So you have flexibility in deciding how the sharing will be done.

Employers must be prepared, however, to satisfy the Commission that they have made effective arrangements for sharing their reduction.

The following are a few examples of the sharing arrangements that would be acceptable:

- mutual agreement between employers and employees concerning the sharing method of the premium reduction,
- cash rebate corresponding to 5/12 of the premium reduction. Such money is considered taxable income,
- increased or new employee benefits such as a dental plan, group life insurance, payment to employees' benevolent fund or association, lowering prices in staff cafeteria, more holidays or time off, etc.

Note

Benefits contained in a collective agreement cannot be used to satisfy the sharing requirement unless there is an agreement between the union and the employer that a particular benefit is in satisfaction of the sharing requirement.

Calculation of 5/12

- ☐ Total employee premiums \times 1.40 (standard rate) equals employer regular premium,
- ☐ total employee premiums \times 1.281 (reduced rate) equals employer reduced premium,
- ☐ employer regular premium minus employer reduced premium equals the amount of your total reduction,
- ☐ you must return 5/12 of this total reduction to your employees.

10 What determines the amount of reduction, when does it start and how long does it last?

To get a premium reduction your plan must be in operation between January 1 and September 15 (inclusive) **in the year before** the year for which the reduction is sought.

A plan only qualifies on the date it first meets all the requirements. This date is called the **operational date**.

The rate of premium reduction is decided like this:

- if the operational date of your plan is **on or before January 15** and the plan qualifies **until December 15** (inclusive), you would be entitled to the maximum reduction,
- if the operational date is **on or after January 16** but **on or before September 15**, you would be entitled to a pro-rate of the maximum reduction, based on the number of months the plan was in operation,
- if a plan ceases to qualify **on or before December 15**, you would be entitled to a pro-rate of the maximum reduction, based on the number of months the plan was in operation.

No reduction would be granted for plans that didn't qualify on **September 15** of the calendar year immediately before the year of the reduction. Nor is there a reduction if the initial application required by the Commission is not sent **by September 30** of the year immediately before the year of the reduction.

A premium reduction lasts one year.

If any requirements or conditions on which a reduction is based change in the calendar year for which the reduced rate is given, your reduction will not change until the following calendar year.

11 Change to your plan

You must notify the Commission's **Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, New Brunswick, E2A 4T5**, within 30 days of the effective date of any change in your plan.

Note

In the case of a major reorganization within your company such as a merger, takeover, etc., you must write to the Employer Registration Division explaining the details of the changes in order that you may be advised of the possible impact on your right to the reduction.

12 When and how to apply

To register your salary replacement plan for a UI premium rate reduction, complete an **Initial Application for Premium Reduction** (form EMP-2642). Please refer to Section 3 of this booklet for further instructions.

You can get one from any Canada Employment Centre (CEC) or write: **Canada Employment and Immigration Commission, Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, New Brunswick, E2A 4T5**.

Three important facts to remember when applying:

- you must file your initial application **no later than September 30** for a reduction starting the following January 1, and
- your application should be accompanied by a copy of your salary replacement plan,
- if a copy of your plan is not readily available, send a detailed summary of benefits with your initial application as you won't be considered for a reduction for the following year if your application is sent beyond September 30.

You can always send your plan in later when it becomes available.

3 How to complete the initial application

1 The application form

The following diagram of an initial application has been divided into various sections identified by a letter. The letters are referred to in the explanation.

Note

This form applies only to insurable employees in your firm or organization.

The term "insurable employee" refers to any employee for whom you are required to remit Unemployment Insurance premiums.

If in doubt, please contact the Revenue Canada, Taxation office in your area.

- A — the name and complete mailing address of your firm or organization
- B — the Revenue Canada, Taxation (RC,T) number under which you remit Unemployment Insurance premiums on behalf of your employees
- C — your area code, telephone number and extension if applicable

Steps D to M refer to employees in your firm or organization who pay Unemployment Insurance premiums under the Revenue Canada, Taxation number in box "B".

- D — the number of unionized employees who are members of a group certified by a provincial or federal Labour Relations Board as a bargaining unit
- E — the number of non-union employees
- F — the total of D and E

All employees shown in box "F" must now be entered in the appropriate box ("G" to "M"). Please bear in mind that you must take into account only the employees for whom you remit Unemployment Insurance premiums.

- G — the number of employees currently covered by your salary replacement plan
- H — the number of employees currently **not** covered by your salary replacement plan but who will be covered at the end of the probationary period required by the plan
- I — the number of employees **not** covered by the plan because they are part-time employees;
- J — the number of employees **not** covered by the plan because they are temporary employees;

- K — the number of employees **not** covered by the plan because they are full time students;
- L — the number of employees **not** covered by the plan because they are employed under incentive programs financed through public funds;
- M — the number of employees, other than those in boxes "H" to "L", who are **not** covered by your salary replacement plan. **Note: It's important to state why they're not covered.**

In box "N", show whether you have one or more RC,T numbers other than the one you entered in box "B". If yes, your answers in the following boxes should show:

- O — the RC,T number(s) under which you remit Unemployment Insurance premiums at the standard rate of 1.40 times the employee premium
- P — the number of unionized employees who are members of a group certified by a provincial or federal Labour Relations Board as a bargaining unit and for whom you remit Unemployment Insurance premiums under the RC,T number(s) shown in box "O"
- Q — the number of non-union employees for whom you remit Unemployment Insurance premiums under the RC,T number(s) shown in box "O".

Section "R" concerns the requirement that employers share the premium reduction (to the extent of at least 5/12), with their employees. The method of sharing must be identified prior to approval of your application but should only be implemented once the reduction is allowed.

The declaration in box "S" must be signed by an officer authorized to provide the information requested on this form. Please complete all of this section.

A	B												
	C												
<table border="1" style="margin: auto;"> <tr><td style="text-align: center;">D</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">E</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">F</td></tr> </table>	D	E	F										
D													
E													
F													
<table border="1" style="margin: auto;"> <tr><td style="text-align: center;">G</td></tr> </table>	G												
G													
<table border="1" style="margin: auto;"> <tr><td style="text-align: center;">H</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">I</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">J</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">K</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">L</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">M</td></tr> </table>	H	I	J	K	L	M							
H													
I													
J													
K													
L													
M													
<table border="1" style="margin: auto;"> <tr> <td style="text-align: center;">N</td> <td style="width: 40px; height: 20px;"></td> <td style="width: 40px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"> <table border="1" style="margin: auto;"> <tr><td style="text-align: center;">O</td><td style="text-align: center;">O</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">P</td><td style="text-align: center;">P</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">Q</td><td style="text-align: center;">Q</td></tr> </table> </td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	N			<table border="1" style="margin: auto;"> <tr><td style="text-align: center;">O</td><td style="text-align: center;">O</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">P</td><td style="text-align: center;">P</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">Q</td><td style="text-align: center;">Q</td></tr> </table>	O	O	P	P	Q	Q			
N													
<table border="1" style="margin: auto;"> <tr><td style="text-align: center;">O</td><td style="text-align: center;">O</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">P</td><td style="text-align: center;">P</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">Q</td><td style="text-align: center;">Q</td></tr> </table>	O	O	P	P	Q	Q							
O	O												
P	P												
Q	Q												
<table border="1" style="margin: auto;"> <tr><td style="text-align: center;">R</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">S</td></tr> </table>			R	S									
R													
S													

Points to remember

- Your application must be accompanied by a copy of your salary replacement plan.
If you can't get a copy of the plan now, send a detailed summary of benefits. But a copy of the plan is needed to determine your entitlement to a premium reduction.
- To be entitled to the maximum reduction a qualified plan must be in effect by January 15 of the year preceding the year of the reduction.
Your reduction will be pro-rated if your plan becomes a qualifying plan after January 15 but no later than September 15 of the year preceding the year of the reduction.
- If your application covers employees who are members of a certified bargaining unit (i.e. union employees), please attach a copy of the respective collective agreement(s).
- Whenever you change any information provided in support of your application for premium reduction, you must inform the Employer Registration Division of the change within 30 days.

The application must be sent to **Employment and Immigration Canada, Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, N.B., E2A 4T5**

If you require further help in completing this application, please contact us at the following toll-free number:

1-800-561-7923

2 Does the plan qualify?

Employers with a qualified plan will generally be notified by the Commission, in December each year, of the amount of their premium reduction for the next calendar year.

This notification will specify the amount of reduction in cents per one hundred dollars of insured earnings. (For example, the premium reduction could be 20 cents per one hundred dollars of insured earnings.)

You'll also be told your premium rate for the next calendar year, expressed as a multiple of the employee premium rate. The usual employer premium is 1.4 times the employee premium.

If your plan qualifies for a premium reduction you'll have a multiple rate which is less than 1.4.

If your plan doesn't qualify, you'll be told why when your application is processed.

If you choose to amend your plan so it will qualify, a copy of the amendment will be required to determine your entitlement to a premium reduction.

**If your plan doesn't qualify,
we'll tell you
so you can change it.**

3 If an application is turned down

If you are denied a premium reduction, you have the right to appeal that decision to the Canada Employment and Immigration Commission within one year.

All appeals must be in writing. They must set out, in detail, the grounds on which the appeal is based.

You have the right to attend the appeal hearing (held in Ottawa) but you must advise us in writing if you wish to attend.

Appeals should be sent to: **Canada Employment and Immigration Commission, Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, New Brunswick, E2A 4T5.**

A decision by the Commission is not subject to further appeal, except in accordance with the Federal Court Act.

4 Any questions?

If you have any questions about the premium reduction program, why your plan didn't qualify, what you must do to have it qualify or about the appeal system, please contact the **Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000 Bathurst, New Brunswick, E2A 4T5**, or call toll free **1-800-561-7923**.

4 Yearly renewal

Each year you must certify that your plan still meets all the requirements to qualify for a premium reduction.

A yearly renewal application form called a **Renewal Application for Premium Reduction** (EMP-2672) will be sent to you for this purpose.

You must return it **within 90 days** or you will **not** be entitled to a premium reduction for the next calendar year.

Return your renewal within 90 days or you lose your reduction.

1 How to complete the application

Detailed instructions are included with each Renewal Application for Premium Reduction. If you need help, contact the **Canada Employment and Immigration, Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, New Brunswick, E2A 4T5**, or call toll free **1-800-561-7923**.

2 If a renewal application is turned down

If you are denied a premium reduction, you have the right to appeal that decision to the Canada Employment and Immigration Commission within one year.

All appeals must be in writing. They must set out, in detail, the grounds on which the appeal is based.

You have the right to attend the appeal hearing (held in Ottawa) but you must advise us in writing if you plan to attend.

Appeals should be sent to the Canada Employment and Immigration Commission, **Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, New Brunswick, E2A 4T5**.

A decision by the Commission is not subject to further appeal, except in accordance with the Federal Court Act.

3 Any questions?

If you have any questions on the premium reduction program or why your plan didn't qualify, what you must do to have it qualify or about the appeal system, please contact the **Employer Registration Division, Nicolas Denys Building, P.O. Box 11000, Bathurst, New Brunswick, E2A 4T5**, or call toll free **1-800-561-7923**.

Message

The Commission recognizes that most claimants and employers are basically honest, but we are well aware that to err is human.

We are equally aware, on the other hand, that a small number of people try to take advantage of the Unemployment Insurance program. In response, the Commission has created control programs to detect errors and fraud. These allow us to spot cases where claimants fail to report employment or sources of income while receiving unemployment insurance benefits.

Sometimes claimants are denounced by third parties; in such cases, we conduct interviews to ensure that the individuals in question are indeed entitled to unemployment insurance benefits. We also conduct investigations to check the accuracy of the information that we receive from employers, and to ensure that employers comply with the prescribed deadlines.

These investigations and control programs help to uncover up to \$125 million in overpayments a year. In general, the number of cases of human error and of abuse are about equal.

When it is established that a claimant is at fault, he may be subject to a penalty. There is the possibility of legal action in the most serious cases, be it against an employer or an employee. On average, the Commission imposes 140,000 penalties and takes legal action in 5,000 cases a year.

However, the Commission wants to use such measures only as a last resort and has therefore set up a program of voluntary disclosure. If a claimant admits before an investigation is begun that he has abused the system, then he is not subject to a penalty provided that the overpayment is reimbursed.

If you would like more information about our control programs, please contact your nearest Canada Employment Centre.

WARNING

This brochure contains general information only. When a question arises, the Unemployment Insurance Act and Regulations must govern.

Renouvellement annuel

Chaque année, vous devez faire la preuve que votre régime remplit toujours toutes les conditions requises pour que vous ayez droit à une réduction du taux de cotisation.

Un formulaire de demande de renouvellement annuel intitulé **Renouvellement de la demande de réduction du taux de cotisation** (EIMP 2672) vous sera expédié à cette fin.

Vous devez le retourner dans les 90 jours, sans quoi vous ne pourrez bénéficier d'une réduction du taux de cotisation pour l'année civile suivante.

Il faut absolument retourner le formulaire de renouvellement dans les 90 jours.

1 Comment remplir le formulaire de renouvellement de la demande

Des renseignements détaillés sur la façon de remplir la demande accompagnent le formulaire Renouvellement de la demande de réduction du taux de cotisation. Pour plus de renseignements, communiquez avec la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, Division de l'enregistrement des employeurs, Edifice Nicolas-Denys, C.P. 11000, Bathurst (N.-B.), E2A 4T5, ou en composant sans frais le 1-800-561-7923.

Si votre régime ne peut ouvrir droit à une réduction du taux de cotisation, vous avez un an pour interjeter appel devant la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada.

Toute demande d'appel doit être faite par écrit et les motifs de l'appel doivent être exposés en détail.

Vous avez le droit d'assister à l'audition de votre appel, mais vous devez nous

2 Si votre demande de renouvellement est rejetée

Si vous posez des questions sur le programme de réduction du taux de cotisation ou si vous voulez savoir pourquoi votre régime n'ouvre pas droit à une réduction du taux de cotisation ou ce que vous devez faire pour corriger la situation, ou encore si vous avez besoin de renseignements au sujet du système d'appel, veuillez communiquer avec la Division de l'enregistrement des employeurs, Edifice Nicolas-Denys, C.P. 11000, Bathurst (N.-B.), E2A 4T8 ou composez sans frais le 1-800-561-7923.

3 Questions

Faire part de vos intentions à ce sujet. Les demandes d'appel doivent être expédiées à la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, Division de l'enregistrement des employeurs, Edifice Nicolas-Denys, C.P. 11000, Bathurst (N.-B.), E2A 4T5.

Une décision de la Commission ne peut faire l'objet d'un appel, sauf en conformité avec la Loi sur la Cour fédérale.

Message

La Commission estime que la plupart des prestataires et des employeurs sont foncièrement honnêtes, mais nous sommes très conscients de ce que l'erreur est humaine.

Il est également certain, en revanche, qu'une minorité de gens tente d'utiliser la Commission s'est donné des programmes de contrôle pour détecter les erreurs et les cas de fraude. Ainsi, on peut repérer les cas où des personnes omettent de déclarer des emplois ou des sources de rémunération tout en touchant des prestations d'assurance-chômage.

Il arrive aussi que des prestataires soient dénoncés par des tierces personnes, en pareils cas, nous procédons à des entrevues pour nous assurer que les individus en cause sont bien admissibles aux prestations d'assurance-chômage. Nous menons aussi des enquêtes afin de vérifier l'exactitude des renseignements que

AVERTISSEMENT

Le présent dépliant ne contient que des renseignements généraux. En cas de conflit d'interprétation, il faut s'en remettre à la Loi et au Règlement sur l'assurance-chômage.

Si vous désirez obtenir de plus amples renseignements sur nos programmes de contrôle, veuillez communiquer avec le Centre d'emploi du Canada de votre localité.

Mais la Commission ne veut recourir à de telles mesures qu'en dernier ressort et elle a donc mis sur pied un programme de divulgation volontaire. Si un prestataire reconnaît avant le début d'une enquête avoir abusé du système, il ne s'expose à aucune pénalité, à condition de rembourser le trop-payé.

Lorsqu'il est établi qu'un prestataire est fautif, ce dernier peut faire l'objet d'une pénalité. Il y a possibilité de pour-suivre pour les cas les plus graves, qu'il s'agisse d'un employeur ou d'un employé. La Commission impose en moyenne 1 40 000 pénalités et intente 5 000 poursuites par année.

Mais la Commission ne veut recourir à de telles mesures qu'en dernier ressort et elle a donc mis sur pied un programme de divulgation volontaire. Si un prestataire reconnaît avant le début d'une enquête avoir abusé du système, il ne s'expose à aucune pénalité, à condition de rembourser le trop-payé.

Ces enquêtes et programmes de contrôle peuvent permettre de découvrir jusqu'à 1 25 millions de dollars en trop-payés par année. Règle générale, on dénombre une proportion sensible-ment égale d'erreurs humaines et de abus.

Si votre demande est rejetée

3

Si votre régime n'ouvre pas droit à une réduction du taux de cotisation, vous avez un an pour interjeter appel de cette décision devant la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada.

Tous les appels doivent être présentés par écrit et les motifs doivent être exposés en détail. Vous avez le droit d'assister à l'audition de votre appel, à Ottawa, mais si vous décidez d'y assister, vous devez nous en aviser par écrit.

Tous les appels doivent être envoyés à la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada, Division de l'enregistrement des employeurs, Édifice Nicolas-Denys, C.P. 11000, Bathurst (N.-B.) E2A 4T5.

Les décisions de la Commission ne peuvent être portées en appel sauf en conformité de la Loi sur la Cour fédérale.

Questions

4

Si vous posez des questions sur le programme de réduction du taux de cotisation ou si vous voulez savoir pourquoi votre régime n'ouvre pas droit à une réduction du taux de cotisation ou ce que vous devez faire pour corriger la situation, ou encore si vous avez besoin de renseignements au sujet du système d'appel, veuillez communiquer avec la Division de l'enregistrement des employeurs, C.P. 11000, Édifice Nicolas-Denys, Bathurst (N.-B.) E2A 4T5, ou composez sans frais le 1-800-561-7923.

2 Votre régime ouvre-t-il droit à une réduction du taux de cotisation?

2

Veuillez expédier cette demande à l'adresse suivante : Emploi et Immigration Canada, Division de l'enregistrement des employeurs, Édifice Nicolas-Denys, C.P. 11000, Bathurst (N.-B.), E2A 4T5.

Si vous avez besoin de renseignements supplémentaires pour remplir cette demande, veuillez communiquer avec nous sans frais d'intervalle au numéro suivant : 1-800-561-7923.

Chaque année, en décembre, la Commission avise les employeurs qui offrent un régime ouvrant droit à une réduction du taux de cotisation, du montant de la réduction qui leur est accordée pour l'année civile suivante.

Le montant de la réduction est exprimé en cents, par tranche de cent dollars de la rémunération assurable. Par exemple, la réduction de la cotisation pourrait être de 20 cents par cent dollars de rémunération assurable.

On vous avisera aussi du taux de votre cotisation pour l'année civile suivante; le taux sera exprimé en multiple du taux de cotisation salariale. Habituellement, le taux de cotisation patronale est de 1,4 fois celui de la cotisation salariale.

Si votre régime ouvre droit à une réduction du taux de cotisation, ce multiple sera inférieur à 1,4.

Si votre régime n'ouvre pas droit à une réduction du taux de cotisation, nous vous expliquerons pourquoi.

Si vous décidez de modifier votre régime de façon qu'il ouvre droit à une réduction, une copie des changements apportés sera nécessaire afin d'établir votre admissibilité à une réduction du taux de cotisation.

Si votre régime n'ouvre pas droit à une réduction du taux de cotisation, nous pouvons vous indiquer les modifications à y apporter.

À retenir

5/12 de la réduction du taux de cotisation. La méthode de partage doit être déterminée avant que la demande puisse être approuvée. Vous n'aurez toutefois à l'appliquer qu'une fois que la réduction vous aura été accordée.

La déclaration prévue à la case « S » doit être signée par un agent autorisé à fournir les renseignements demandés sur ce formulaire. Veuillez remplir cette partie au complet.

■ Votre demande doit être accompagnée d'une copie de votre régime d'assurance-salaire.

■ Si vous ne pouvez expédier une copie du régime immédiatement, joignez à la présente un résumé détaillé des avantages offerts par le régime. Cependant, une copie du régime sera requise afin d'établir votre admissibilité à une réduction du taux de cotisation.

■ Pour bénéficier de la réduction maximale, votre régime d'assurance-salaire doit être en vigueur depuis le 15 janvier de l'année précédant celle pour laquelle vous demandez la réduction.

La réduction que l'on vous consensira sera calculée selon le nombre de mois reconnus si votre régime a rempli les conditions requises après le 15 septembre de l'année précédant celle pour laquelle vous demandez la réduction.

■ Si votre demande de réduction vise des employés qui font partie d'un groupe de négociation accrédité (c.-à-d. des syndiqués), veuillez joindre une copie de la (des) convention(s) collective(s) pertinente(s).

■ Si les renseignements que vous avez fournis pour étayer votre demande de réduction du taux de cotisation viennent à être modifiés, vous devez informer la Division de l'enregistrement des employeurs du changement dans les trente jours.

3 Comment remplir le formulaire de demande

1 Formulaire de demande

Le schéma ci-après représente le formulaire de demande initiale. Chacune des diverses composantes porte une lettre que l'on retrouve dans le texte explicatif qui suit.

Remarque

Le présent formulaire s'applique uniquement aux employés assurables de votre entreprise ou organisme. On entend par employé assurable toute personne à l'égard de laquelle vous devez verser des cotisations d'assurance-chômage. Si vous avez des doutes, veuillez communiquer avec le bureau de Revenu Canada, l'impôt de votre région.

A		B		C	
D		E		F	
G		H		I	
J		K		L	
M		N		O	
P		Q		R	
S		T		U	

A — le nom et l'adresse postale complète de votre entreprise ou organisme;

B — le numéro de Revenu Canada, l'impôt (RC, I) que vous utilisez pour verser les cotisations d'assurance-chômage;

C — téléphone : indicatif régional, numéro de téléphone et numéro de poste, s'il y a lieu;

D — le nombre de travailleurs syndiqués faisant partie d'un groupe que la Commission des relations de travail du Canada ou de la province a accrédité comme groupelement de négociation;

E — le nombre d'employés non syndiqués;

F — le total des cases D et E;

Tous les employés qui sont inclus dans le total indiqué à la case « F » doivent maintenant être inscrits à la case appropriée (« G » à « M »). N'oubliez pas qu'il s'agit seulement des employés à l'égard desquels vous versez des cotisations d'assurance-chômage.

G — le nombre d'employés qui sont actuellement protégés par le régime d'assurance-salaire;

H — le nombre d'employés qui ne sont pas protégés par le régime d'assurance-salaire, mais qui le seront lorsqu'ils auront observé la période minimale d'emploi prévue par le régime;

I — le nombre d'employés qui ne sont pas protégés par le régime parce qu'ils sont employés à temps partiel;

J — le nombre d'employés qui ne sont pas protégés par le régime parce qu'ils ont été embauchés pour une période temporaire;

K — le nombre d'employés qui ne sont pas protégés par le régime parce qu'ils sont étudiants à temps plein;

L — le nombre d'employés qui ne sont pas protégés par le régime parce qu'ils ont été embauchés dans le cadre d'un programme d'encouragement à la création d'emplois financé par l'État;

M — le nombre d'employés, autres que ceux inscrits aux cases « H » à « L », qui ne sont pas protégés par le Régime. Remarque : Il est important de préciser pourquoi ils ne sont pas protégés.

A la case « N », veuillez indiquer si vous avez d'autres numéros à RCI, c'est-à-dire un numéro autre que celui indiqué à la case « B ». Si c'est le cas, les réponses qui suivent devront indiquer :

O — le(s) numéro(s) de RCI que vous utilisez pour verser les cotisations d'assurance-chômage au taux normalisé de l'employeur qui représente 1,4 fois la cotisation ouvrière;

P — le nombre d'employés syndiqués faisant partie d'une groupe que la Commission des relations de travail du Canada ou de la province a reconnu comme groupelement de négociation et pour lesquels vous utilisez le(s) numéro(s) de RCI mentionnés à la case « O » pour verser les cotisations d'assurance-chômage;

Q — le nombre d'employés non syndiqués qui ne sont pas protégés par le régime parce qu'ils ont été embauchés pour une période temporaire;

R — le nombre d'employés qui ne sont pas protégés par le régime parce qu'ils sont étudiants à temps plein;

S — le nombre d'employés qui ne sont pas protégés par le régime parce qu'ils ont été embauchés dans le cadre d'un programme d'encouragement à la création d'emplois financé par l'État;

Tous les employés qui sont inclus dans le total indiqué à la case « F » doivent maintenant être inscrits à la case appropriée (« G » à « M »). N'oubliez pas qu'il s'agit seulement des employés à l'égard desquels vous versez des cotisations d'assurance-chômage.

U — le nombre d'employés qui ne sont pas protégés par le régime parce qu'ils sont employés à temps partiel;

V — le nombre d'employés qui ne sont pas protégés par le régime parce qu'ils ont été embauchés pour une période temporaire;

W — le nombre d'employés qui ne sont pas protégés par le régime parce qu'ils ont été embauchés dans le cadre d'un programme d'encouragement à la création d'emplois financé par l'État;

X — le nombre d'employés qui ne sont pas protégés par le régime parce qu'ils ont été embauchés dans le cadre d'un programme d'encouragement à la création d'emplois financé par l'État;

Y — le nombre d'employés qui ne sont pas protégés par le régime parce qu'ils ont été embauchés dans le cadre d'un programme d'encouragement à la création d'emplois financé par l'État;

Z — le nombre d'employés qui ne sont pas protégés par le régime parce qu'ils ont été embauchés dans le cadre d'un programme d'encouragement à la création d'emplois financé par l'État;

10 Comment s'établit le montant de la réduction, quand prend-elle effet et pour combien de temps?

Une réduction du taux de cotisation peut vous être accordée si votre régime était en vigueur entre le 1^{er} janvier et le 15 septembre inclusivement de l'année précédente celle pour laquelle vous demandez la réduction.

Un régime n'ouvre droit à une réduction du taux de cotisation qu'à la date où il satisfait à toutes les exigences. C'est ce qu'on appelle la date d'entrée en vigueur.

- si la date d'entrée en vigueur de votre régime est le 15 janvier ou avant et si le régime ouvre droit à une réduction jusqu'au 15 décembre inclusivement, la réduction maximale vous est accordée;
- si votre régime est entré en vigueur entre le 16 janvier et le 15 septembre inclusivement, vous avez droit à une partie de la réduction maximale, selon le nombre de mois pendant lequel le régime était en vigueur;
- si votre régime cesse d'ouvrir droit à une réduction le 15 décembre ou avant, vous avez également droit à une partie de la réduction maximale, selon le nombre de mois pendant lequel le régime était en vigueur.

11 Modification du régime

Vous devez informer la Division de l'enregistrement des employeurs, Edifice Nicolas-Denys, C.P. 11000, Bathurst (N.-B.) E2A 4T5, dans les 30 jours suivant la date de prise d'effet de toute modification au régime (changement de courtier en assurance, par exemple).

En cas de réorganisation majeure de votre entreprise, par exemple une fusion, une prise de contrôle, etc., vous devez envoyer à la Division de l'enregistrement des employeurs une lettre exposant en détail ces modifications. Vous serez par la suite informé des répercussions possibles qu'elles auront sur votre droit à la réduction.

12 Quand et comment présenter une demande

Pour faire enregistrer votre régime d'assurance-salaire en vue d'une réduction du taux de cotisation, veuillez remplir une **Demande initiale de réduction du taux de cotisation** (EMP 2642). Des instructions complètes figurent à la section 3 de la présente brochure.

Pour obtenir le formulaire, rendez-vous à un **Centre d'Emploi du Canada** (CEC) ou écrivez à la **Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, Division de l'enregistrement des employeurs Edifice Nicolas-Denys, C.P. 11000, Bathurst (N.-B.) E2A 4T5**.

- vous devez présenter votre demande initiale au plus tard le 30 septembre pour avoir droit à une réduction à compter du 1^{er} janvier suivant;
- votre demande doit être accompagnée d'une copie de votre régime d'assurance salaire;
- si vous n'avez pas sous la main une copie des dispositions de votre régime, veuillez joindre à votre demande initiale un résumé détaillé des indemnités qu'il prévoit car votre dossier ne sera pas étudié si le 30 septembre. Vous pouvez nous envoyer le document par la suite.

8 Combien d'employés le régime doit-il protéger?

C'est à vous de décider le nombre d'employés à protéger.

Il ne faut pas oublier toutefois que le refus de protéger des employés pour des motifs fondés sur le sexe, l'âge ou l'état de santé peut aller à l'encontre de diverses mesures législatives provinciales et fédérales en matière de droits de la personne.

Vous n'obtiendrez une réduction du taux de cotisation qu'à l'égard des employés protégés par votre régime, y compris ceux dont la période d'admissibilité prévue par le régime est de trois mois ou moins.

Tous les employés qui ne sont pas protégés par votre régime, y compris ceux qui l'utilisent des jours de congé pour qui l'utilisation des jours de congé de maladie payé a été différée, doivent être déclarés à Revenu Canada, l'impôt, au moyen d'un numéro de compte de l'employeur différent, et le taux de cotisation qui s'applique à eux est le taux habituel de 1,4.

Si vous avez des questions au sujet de ces exigences, vous pouvez consulter le Guide de l'employeur et du fiduciaire pour la production des déclarations T4-T4A et T4F pour remplir les relevés T4-T4A et T4F ou encore communiquer avec votre bureau d'impôt de district de Revenu Canada.

9 Partage de la réduction avec les employés

La Loi sur l'assurance-chômage porte que vous devez partager, avec tous les employés auxquels le taux réduit s'applique, la réduction dans un montant représentant au moins les 5/12 de la réduction. La Loi ne précise pas comment le partage doit se faire. Il vous appartient donc d'en décider.

Les employeurs doivent toutefois garantir à la Commission qu'ils ont pris des dispositions pertinentes en vue du partage de la réduction avec leurs employés.

- Calcul des 5/12
- ☐ Le montant total des cotisations des employés × 1,40 (taux habituel) correspond à la cotisation ordinaire de l'employeur;
 - ☐ Le montant total des cotisations des employés × 1,281 (taux réduit) correspond à la cotisation réduite de l'employeur;
 - ☐ La différence entre le montant de la cotisation ordinaire de l'employeur et le montant de la cotisation réduite correspond au montant total de la réduction;
 - ☐ L'employeur doit remettre à ses employés les 5/12 du montant total de la réduction ainsi calculée.

Voici quelques exemples de dispositions qui seraient acceptables :

- accord entre l'employeur et ses employés au sujet de la méthode de partage de la réduction de la cotisation;
- remises en espèces correspondant aux 5/12 de la réduction de la cotisation. Ces sommes sont toutefois impossibles;
- avantages sociaux accrues ou nouveaux avantages sociaux consentis aux employés, comme un régime d'assurance dentaire, un régime collectif d'assurance-vie, une contribution au fonds de retraite ou à l'association du personnel, de vacances ou des congés supplémentaires, etc.

Remarque

L'employeur ne peut invoquer les avantages sociaux prévus par une convention collective pour satisfaire à l'exigence du partage de la réduction, sauf s'il a conclu un accord avec le syndicat à l'effet qu'il accorde une catégorie particulière d'avantages sociaux aux employés pour remplir la condition du partage de la réduction.

7 Restrictions acceptables

La plupart des régimes présentent certaines conditions qui empêchent les employés de toucher des prestations. Mais aucun régime ne peut offrir des conditions inférieures à celles que prévoit la Loi sur l'assurance-chômage au titre de l'accessibilité et de la durée. Le régime peut contenir des restrictions parmi celles qui suivent, sans que votre admissibilité à une réduction du taux de cotisation soit remise en question.

Restrictions concernant la maladie

- n'est pas traitée par un médecin licencié;
- souffre d'une maladie ouvrant droit à des indemnités d'accident du travail ou à des prestations en vertu du Régime de pensions du Canada ou du Régime des rentes du Québec;
- s'est rendue malade de propos délibéré;
- souffre d'une maladie résultant du service dans les Forces armées;
- souffre d'une maladie résultant d'une émeute, d'une guerre ou de la participation à des manifestations tumultueuses;
- tombe malade ou est blessée au cours d'une période de vacances payées ou d'absence autorisée;
- contracte la maladie lors de l'accomplissement d'un acte criminel;
- tombe malade ou est blessée au cours d'une grève ou d'un lock-out, à condition que le droit aux prestations soit rétabli à la fin de la grève ou du lock-out;
- n'est pas suivie par un médecin licencié dans le cas d'une maladie résultant de l'usage de drogues ou d'alcool.

Restrictions concernant la maternité

- est malade pendant la période qui commence 10 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine six semaines après la naissance de l'enfant;
- est en congé de maternité en vertu d'une loi provinciale ou fédérale, ou avec le consentement de son employeur;
- touche des prestations de maternité en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage.

Autres restrictions

- Les cas où une personne assurée subit une intervention chirurgicale à des fins esthétiques uniquement;
- touche une pension de retraite du même employeur;
- touche des indemnités d'assurance-salaire en vertu de la Loi sur l'assurance automobile du Québec ou du régime Autopac Manitoba;
- accomplit un travail rémunérateur ou lucratif;
- est détenue dans une prison;
- n'est pas admissible aux prestations d'assurance-chômage parce qu'elle est à l'étranger.

6 Dédution des prestations d'assurance-chômage

Si, en vertu de votre régime, les prestations d'assurance-chômage doivent être déduites des indemnités payables, votre régime n'ouvrira pas droit à une réduction du taux de cotisation.

5 Quarrive-t-il en cas de licenciement?

Un régime qui prévoit l'interruption du versement des indemnités à la date d'un licenciement ou d'une cessation d'emploi n'ouvrira droit à une réduction du taux de cotisation que si l'incapacité survient dans les deux mois précédant la date du licenciement ou de la cessation d'emploi et si un avis de licenciement ou de cessation d'emploi avait été donné avant le début de l'incapacité.

Dans le cas contraire, le versement des indemnités se poursuit après le licenciement ou la cessation d'emploi et prend fin, au plus tôt, au terme de l'incapacité résultant de la maladie ou à l'épuisement des jours de congé de maladie payé jusqu'à concurrence de 75 jours.

4 À combien doivent s'élever les indemnités?

Les indemnités versées en vertu de votre régime doivent être d'un montant égal ou supérieur à celui des prestations d'assurance-chômage. L'indemnité hebdomadaire doit correspondre au moins à 60 % de la rémunération assurable hebdomadaire normale.

Aux fins du programme de réduction du taux de cotisation, la rémunération hebdomadaire assurable normale englobe les autres sommes perçues régulièrement (p. ex. : heures supplémentaires, primes, primes de quart).

Par exemple, si le maximum de la rémunération hebdomadaire assurable de l'employé est de 460 \$ par semaine, le montant de sa prestation hebdomadaire (équivalant à 60 % de la rémunération) sera de 276 \$.

Lorsque le montant de l'indemnité payable à vos employés a été déterminé, il doit demeurer le même pendant toute la période d'invalidité ou pendant une période maximale de 75 jours.

Veillez noter que la rémunération assurable est soumise à un rajustement annuel. La prestation maximale prévue par votre régime doit donc être rajustée en conséquence au plus tard le 15 janvier de chaque année, à moins qu'elle ne le soit automatiquement.

Normes applicables dans le cas des régimes de congés de maladie cumulatifs

2

Le nombre **maximum** de jours de congé de maladie payés qui peuvent être accumulés ne doit pas être inférieur à 75.

Remarque :

Le régime doit avoir donné droit, au cours des cinq dernières années, à au moins 60 jours de congé de maladie payé. Si ce minimum n'a pas été accordé, vous devez attribuer à tous les employés protégés le nombre de jours de congé de maladie représenté tant la différence entre 60 jours et le nombre de jours de congé de maladie crédités.

2 Période minimum d'emploi

Les employés doivent, au plus tard le premier jour civil du mois suivant leur troisième mois d'emploi continu, pouvoir accumuler au moins un jour de congé de maladie payé pour chaque mois de travail continu.

Nota

Un régime qui prévoit une période ouvrant droit aux indemnités qui est calculée en jours de travail ne sera accepté que si les employés sont admissibles à l'indemnisation pendant leurs trois premiers mois d'emploi continu.

Si le régime est fondé sur l'accumulation d'heures, vos employés doivent avoir droit aux indemnités au plus tard le premier jour civil du mois après qu'ils ont accumulé 400 heures ou moins d'emploi.

3 Délai de carence et période d'indemnisation

Les indemnités versées en vertu de votre régime doivent être payables dans les 14 jours suivant le début de la période d'invalidité.

Le régime doit accorder au moins un jour de congé de maladie payé pour chaque mois d'emploi continu qui suit la période minimum d'emploi exigée, à utiliser dans les cas de maladie ou de maladie et de grossesse.

Les employés devront avoir droit à un **nombre minimum** de congés de maladie payés. Ils doivent pouvoir accumuler au moins neuf jours (si l'on tient compte de la période minimale d'emploi de trois mois) au cours de la première année d'emploi continu et au moins 12 jours pendant chaque année subséquente d'emploi continu.

Lorsque ces employés ont le droit de prendre les jours de congés de maladie payés accumulés au cours de la période de report, vous pouvez les ajouter au nombre des employés pour qui une réduction de la cotisation vous a été accordée. Si vous avez des questions à poser au sujet de ces exigences, consultez le Guide de l'employeur et du fiduciaire pour la production des déclarations T4-T4A et T4F, ou communiquez avec le bureau d'impôt de Revenu Canada de votre district.

1 Engagement officiel

Vous devez vous engager officiellement à offrir à vos travailleurs un régime d'assurance-salaire ou plus précisément à leur verser des indemnités d'invalidité s'ils subissent un arrêt de rémunération pour l'un ou l'autre des motifs suivants : maladie, blessure, mise en quarantaine ou grossesse.

L'engagement officiel doit contenir une description détaillée de votre régime et tenir compte de toutes les normes exposées aux points 1 à 7 de la présente section.

- l'engagement officiel peut être consigné dans
- une convention avec un syndicat ou une association;
- un contrat fiduciaire à l'échelle de l'industrie;
- une police d'assurance souscrite par un assureur privé;
- un guide à l'intention des travailleurs;
- un procès-verbal d'une décision du conseil d'administration attestant du droit des travailleurs à des indemnités d'invalidité;
- un bulletin énonçant les lignes de conduite relatives au personnel;
- un engagement écrit signé par l'employeur et adressé aux employés.

11 Comment s'établit le montant de la réduction, quand prend-elle effet et pour combien de temps?

Une réduction du taux de cotisation peut vous être accordée si votre régime était en vigueur entre le 1^{er} janvier et le 15 septembre inclusivement de l'année précédente pour laquelle vous demandez la réduction.

Un régime n'ouvre droit à une réduction du taux de cotisation qu'à la date où il satisfait à toutes les exigences. C'est ce qu'on appelle la date d'entrée en vigueur.

- La réduction du taux de cotisation est déterminée comme il suit :
- si la date d'entrée en vigueur de votre régime est le 15 janvier ou avant et si le régime ouvre droit à une réduction jusqu'au 15 décembre inclusivement, la réduction maximale vous est accordée;
- si votre régime est entré en vigueur entre le 16 janvier et le 15 septembre inclusivement, vous avez droit à une partie de la réduction maximale, selon le nombre de mois pendant lequel le régime était en vigueur;
- si votre régime cesse d'ouvrir droit à une réduction le 15 décembre ou avant, vous avez également droit à une partie de la réduction maximale, selon le nombre de mois pendant lequel le régime était en vigueur.

On n'accordera aucune réduction du taux de cotisation dans le cas des régimes qui ne remplissaient pas les conditions

12 Modification du régime

suivante.

La réduction du taux de cotisation vaut pour une année.

Si l'une des exigences ou des conditions sur lesquelles une réduction est fondée varie au cours de l'année civile pour laquelle la réduction a été accordée, le taux ne sera modifié que l'année civile suivante.

requis le 15 septembre de l'année civile précédente immédiatement l'année visée par la réduction.

Il en ira de même si la demande initiale n'a pas encore été envoyée le 30 septembre de l'année précédant immédiatement l'année visée par la réduction.

Vous devez informer la Division de l'enregistrement des employeurs, Edifice Nicolas-Denis, C.P. 11000, Bathurst (N.-B.) F2A 4T5, dans les 30 jours suivant la date de prise d'effet de toute modification au régime.

Nota

En cas de réorganisation majeure de votre entreprise, par exemple une fusion, une prise de contrôle, etc., vous devez envoyer à la Division de l'enregistrement des employeurs une lettre exposant en détail ces modifications. Vous serez par la suite informé des répercussions possibles qu'elles auront sur votre droit à la réduction.

13 Quand et comment présenter une demande

Pour faire enregistrer votre régime d'assurance-salaire en vue d'une réduction du taux de cotisation, veuillez remplir une Demande initiale de réduction du taux de cotisation (EMP 2642). Des instructions complètes figurant à la section 3 de la présente brochure.

Pour obtenir le formulaire, rendez-vous à un Centre d'Emploi du Canada (CEC) ou écrivez à la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, Division de l'enregistrement des employeurs Edifice Nicolas-Denis, C.P. 11000, Bathurst (N.-B.) F2A 4T5.

- N'oubliez pas les trois points suivants :
- vous devez présenter votre demande initiale au plus tard le 30 septembre pour avoir droit à une réduction à compter du 1^{er} janvier suivant;
- votre demande doit être accompagnée d'une copie de votre régime d'assurance salaire;
- si vous n'avez pas sous la main une copie des dispositions de votre régime, veuillez joindre à votre demande initiale un résumé détaillé des indemnités qu'il prévoit, car votre dossier ne sera pas étudié si votre demande est envoyée après le 30 septembre. Vous pouvez nous envoyer le document par la suite.

8 Rétablissement des indemnités

Les employés doivent pouvoir faire rétablir leur droit aux indemnités intégrales dans le mois qui suit leur retour au travail, dans le cas d'une nouvelle invalidité, ou dans les trois mois, dans le cas d'une rechute.

Si votre régime d'assurance-salaire est fondé sur l'accumulation d'heures, le droit aux indemnités intégrales doit être rétabli suivant le retour au travail lorsque l'assuré compte 150 heures ou moins d'emploi, dans le cas d'une nouvelle invalidité, ou 400 heures ou moins d'emploi, dans le cas d'une rechute.

9 Combien d'employés le régime doit-il protéger?

C'est à vous de décider le nombre d'employés à protéger.

Il ne faut pas oublier toutefois que le refus de protéger des employés pour des motifs fondés sur le sexe, l'âge ou l'état de santé peut aller à l'encontre de diverses mesures législatives provinciales et fédérales en matière de droits de la personne.

Tous les employés qui ne sont pas protégés par votre régime doivent être déclarés à Revenu Canada, Impôt, au moyen d'un numéro de compte de l'employeur différent, et le taux de cotisation qui s'applique à eux est le taux habituel de 1,4.

Si vous avez des questions au sujet de ces exigences, vous pouvez consulter le Guide de l'employeur et du fiduciaire

10 Partage de la réduction avec les employés

Vous devez partager la réduction avec vos employés.

pour la production des déclarations T4-T4A et T4F pour remplir les relevés T4-T4A et T4F ou encore communiquer avec votre bureau d'impôt de district de Revenu Canada.

La Loi sur l'assurance-chômage porte que vous devez partager, avec tous les employés auxquels le taux réduit s'applique, la réduction dans un montant représentant au moins les 5/12 de la réduction. La Loi ne précise pas comment le partage doit se faire. Il vous appartient donc d'en décider.

Les employeurs doivent toutefois garantir à la Commission qu'ils ont pris garde de la réduction avec leurs employés.

Voici quelques exemples de dispositions qui seraient acceptables :

- accord entre l'employeur et ses employés au sujet de la méthode de partage de la réduction de la cotisation;
- remises en espèces correspondant aux 5/12 de la réduction de la cotisation. Ces sommes sont toutefois impossibles;
- avantages sociaux accrus ou nouveaux avantages sociaux consentis aux employés, comme un régime d'assurance dentaire, un régime collectif d'assurance-vie, une contribution au fonds de retraite ou à l'association du personnel, une réduction des prix à la cafétéria, des vacances ou des congés supplémentaires, etc.

Calcul des 5/12

- Le montant total des cotisations des employés $\times 1,40$ (taux habituel) correspond à la cotisation ordinaire de l'employeur;
- le montant total des cotisations des employés $\times 1,281$ (taux réduit) correspond à la cotisation réduite de l'employeur;
- la différence entre le montant de la cotisation ordinaire de l'employeur et le montant de la cotisation réduite correspond au montant total de la réduction;
- l'employeur doit remettre à ses employés les 5/12 du montant total de la réduction ainsi calculée.

Remarque

L'employeur ne peut invoquer les avantages sociaux prévus par une convention collective pour satisfaire à l'exigence du partage de la réduction, sauf s'il a conclu un accord avec le syndicat à l'effet qu'il accorde une catégorie particulière d'avantages sociaux aux employés pour remplir la condition du partage de la réduction.

7 Restrictions acceptables

La plupart des régimes présentent certaines restrictions qui empêchent les employés de toucher des prestations. Mais aucun régime ne peut offrir des conditions inférieures à celles que prévoit la Loi sur l'assurance-chômage au titre de l'accessibilité et de la durée. Le régime peut contenir des restrictions parmi celles qui suivent, sans que votre admissibilité à une réduction du taux de cotisation soit remise en question.

Restrictions concernant la maladie

- n'est pas traitée par un médecin licencié;
- souffre d'une maladie ouvrant droit à des indemnités d'accident du travail ou à des prestations en vertu du Régime de pensions du Canada ou du Régime des rentes du Québec;
- s'est rendue malade de propos délibéré;
- souffre d'une maladie résultant du service dans les Forces armées;
- souffre d'une maladie résultant d'une émeute, d'une guerre ou de la participation à des manifestations tumultueuses;
- tombe malade ou est blessée au cours d'une période de vacances payées ou d'absence autorisée;
- contracte la maladie lors de l'accomplissement d'un acte criminel;
- tombe malade ou est blessée au cours d'une grève ou d'un lock-out, à condition que le droit aux prestations soit rétabli à la fin de la grève ou du lock-out;
- n'est pas suivie par un médecin licencié dans le cas d'une maladie résultant de l'usage de drogues ou d'alcool.

Restrictions concernant la maternité

- est malade pendant la période qui commence 10 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine six semaines après la naissance de l'enfant;
- est en congé de maternité en vertu d'une loi provinciale ou fédérale, ou avec le consentement de son employeur;
- touche des prestations de maternité en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage.

Autres restrictions

- subit une intervention chirurgicale à des fins esthétiques uniquement;
- touche une pension de retraite du même employeur;
- touche des indemnités d'assurance-salaire en vertu de la Loi sur l'assurance automobile du Québec, ou du régime Autopac Manitoba;
- accomplit un travail rémunérateur ou lucratif;
- est détenue dans une prison;
- n'est pas admissible aux prestations d'assurance-chômage parce qu'elle est à l'étranger.

Normes applicables dans le cas des régimes d'indemnisation hebdomadaire

1 Engagement officiel

Vous devez vous engager officiellement à offrir à vos employés un régime d'assurance-salaire, c'est-à-dire à leur verser des indemnités d'invalidité s'ils subissent un arrêt de rémunération pour l'un ou l'autre des motifs suivants : maladie, blessure ou mise en quarantaine.

«L'engagement officiel doit contenir une description détaillée de votre régime d'indemnisation hebdomadaire et tenir compte de toutes les normes exposées aux points 1 à 8 de la présente section.»

2 Période minimum d'emploi

Vos employés doivent avoir droit aux indemnités d'invalidité **au plus tard** le premier jour civil du mois **suvivant** l'achèvement de trois mois d'emploi continu.

- un engagement de l'employeur écrit et adressé aux employés.
 - un bulletin énonçant les lignes de conduite relatives au personnel; ou
 - un procès-verbal d'une décision du conseil d'administration attestant du droit des employés à des indemnités d'invalidité;
 - un guide à l'intention des employés;
 - une police d'assurance souscrite par un assureur privé;
 - un contrat fiduciaire à l'échelle de l'industrie;
 - une convention avec un syndicat ou une association;
 - une convention avec un syndicat
- L'engagement officiel peut être consigné dans

Nota

Un régime qui prévoit une période ouvrant droit aux indemnités qui est calculée en jours de travail ne sera acceptée que si les employés sont admissibles à l'indemnisation pendant leurs trois premiers mois d'emploi continu.

Si le régime est fondé sur l'accumulation d'heures, vos employés doivent avoir droit aux indemnités au plus tard le premier jour civil du mois après qu'ils ont accumulé 400 heures ou moins d'emploi.

3 Délai de carence et période d'indemnisation

Les indemnités versées en vertu de votre régime doivent être payables dans les 14 jours suivant le début de l'invalidité et elles doivent être versées pendant au moins 15 semaines.

Donc, les employés doivent être admissibles à au moins 15 indemnités hebdomadaires au cours des 17 premières semaines d'invalidité.

Au cours de la période d'invalidité, il ne doit pas y avoir d'interruption du versement des indemnités, sauf si l'employé revient au travail.

4 À combien doivent s'élever les indemnités?

Les indemnités versées en vertu de votre régime doivent être d'un montant égal ou supérieur à celui des prestations d'assurance-chômage. L'indemnité hebdomadaire doit correspondre au moins à 60 % de la rémunération assurable hebdomadaire normale.

Aux fins du programme de réduction du taux de cotisation, la rémunération hebdomadaire assurable normale englobe les autres sommes perçues **régulièrement** (p. ex. : heures supplémentaires, primes, primes de quart).

6 Déduction des prestations d'assurance-chômage

Si, en vertu de votre régime, les prestations d'assurance-chômage doivent être déduites des indemnités payables, votre régime n'ouvrira pas droit à une réduction du taux de cotisation.

5 Quarre-t-il en cas de licenciement?

Par exemple, si le maximum de la rémunération hebdomadaire assurable de l'employé est de 460\$ par semaine, le montant de sa prestation hebdomadaire (équivalant à 60 % de la rémunération hebdomadaire assurable) sera de 276\$. Lorsque le montant de l'indemnité payable à vos employés a été déterminé, il doit demeurer le même pendant toute la période d'invalidité ou pendant une période maximale de 15 semaines. Veuillez noter que la rémunération assurable est sujette à un rajustement annuel. La prestation maximale prévue par votre régime doit donc être rajustée en conséquence au plus tard le 15 janvier de chaque année, à moins qu'elle ne le soit automatiquement.

Section 3 Comment remplir
le premier formulaire
de demande

Page

Numéro 1	Formulaire de demande	10
Numéro 2	Votre régime ouvre-t-il droit à une réduction du taux de cotisation?	11
Numéro 3	Si votre demande est rejetée	11
Numéro 4	Questions	11

Section 4 Renouvellement
annuel

Page

Numéro 1	Comment remplir le formulaire de demande de renouvellement	12
Numéro 2	Si votre demande de renouvellement est rejetée	12
Numéro 3	Questions	12

Table des matières

Section 1 Normes applicables

dans le cas des
régimes d'indemnisation
hebdomadaire

Page

Numéro 1 Engagement officiel 1

Numéro 2 Période minimum d'emploi 1

Numéro 3 Délai de carence et période
d'indemnisation 1

Numéro 4 À combien doivent s'élever
les indemnités? 1

Numéro 5 Qu'arrive-t-il en cas de
licenciemment? 1

Numéro 6 Déduction de prestations
d'assurance-chômage 1

Numéro 7 Restrictions acceptables 2

Numéro 8 Rétablissement des indemnités 3

Numéro 9 Combien d'employés le régime
doit-il protéger? 3

Numéro 10 Partage de la réduction
avec les employés 3

Numéro 11 Comment s'établit le
montant de la réduction, quand
prend-elle effet et pour
combien de temps? 4

Numéro 12 Modification du régime 4

Numéro 13 Quand et comment présenter
une demande 4

Section 2 Normes applicables

dans le cas des
régimes de congés de
maladie cumulatifs

Page

Numéro 1 Engagement officiel 5

Numéro 2 Période minimum d'emploi 5

Numéro 3 Délai de carence et période
d'indemnisation 5

Numéro 4 À combien doivent s'élever
les indemnités? 6

Numéro 5 Qu'arrive-t-il en cas de
licenciemment? 6

Numéro 6 Déduction de prestations
d'assurance-chômage 6

Numéro 7 Restrictions acceptables 7

Numéro 8 Combien d'employés le régime
doit-il protéger? 8

Numéro 9 Partage de la réduction
avec les employés 8

Numéro 10 Comment s'établit le
montant de la réduction,
quand prend-elle effet et
pour combien de temps? 9

Numéro 11 Modification de votre régime 9

Numéro 12 Quand et comment présenter
une demande 9

Guide de l'employeur Réduction du taux de cotisation d'assurance-chômage

1 Comment s'explique la réduction du taux de cotisation?

La Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC) est chargée de l'application de la Loi sur l'assurance-chômage. Cette Loi prévoit le versement de prestations ordinaires d'assurance-chômage, ainsi que de prestations spéciales aux travailleurs qui subissent un arrêt de rémunération pour l'un ou l'autre des motifs suivants : maladie, grossesse, adoption, blessure ou mise en quarantaine. La Commission reconnaît que plusieurs employeurs offrent une certaine protection du revenu aux employés qui sont incapables de travailler pour cause de maladie, blessure ou grossesse. Étant donné cette « double protection », il se peut que leurs employés n'aient pas besoin d'avoir recours à l'assurance-chômage, ou que leur période de prestations soit raccourcie. Les employeurs dont le régime d'assurance-salaire satisfait à certaines normes peuvent être admissibles à une réduction du taux de cotisation d'assurance-chômage.

2

De combien le taux de cotisation est-il réduit et pour combien de temps?

La CEIC fixe chaque année le taux de cotisation des employés et des employeurs. Ce taux peut varier d'une année à l'autre. Le taux de cotisation de l'employé équivalait à un certain pourcentage de la rémunération assurable de l'année (c'est-à-dire, la portion du salaire de l'employé qui est assurée par le Régime d'assurance-chômage). La rémunération assurable est également déterminée chaque année. Le taux de la cotisation patronale équivalait à 1,4 fois celui de la cotisation ouvrière salariale. Dans le cas d'un employeur à qui l'on a accordé une réduction du taux de cotisation, le taux habituel de 1,4 pourrait, par exemple, être ramené à 1,281. La réduction du taux de cotisation n'est valable que pour une année. Le régime doit être approuvé annuellement. Si le régime n'a pas été en vigueur pendant les 12 mois de l'année précédente, la réduction sera accordée, mais elle sera calculée de façon proportionnelle au nombre de mois en question. Si vous bénéficiez présentement d'une réduction, veuillez consulter la section 4 de la présente brochure, qui porte sur le renouvellement.

3

Quels régimes ouvrent droit à une réduction du taux de cotisation?

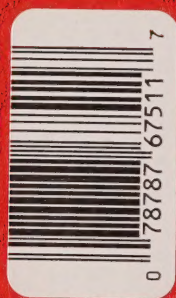
Deux genres de régimes d'assurance-salaire ouvrent droit à une réduction du taux de cotisation. Il s'agit des régimes d'indemnisation hebdomadaire et des régimes de congés de maladie payés cumulatifs. Un régime d'indemnisation hebdomadaire est un régime d'assurance-salaire, habituellement administré par un courtier en assurance, en vertu duquel des indemnités hebdomadaires sont versées en cas de maladie ou de blessure. Si le régime offert par votre entreprise est un régime d'indemnisation hebdomadaire, veuillez consulter la section 1 de la présente brochure. On y précise les normes auxquelles le régime doit répondre et l'on vous indique quand et comment demander une réduction du taux de cotisation. Un régime de congés de maladie payés cumulatifs est un régime d'assurance-salaire qui permet aux employés d'accumuler des congés de maladie payés à utiliser en cas de maladie seulement, ou de maladie et de grossesse. Si votre entreprise offre un régime de congés de maladie payés cumulatifs, reportez-vous à la section 2 de la présente brochure. On y précise les normes auxquelles le régime doit répondre, et l'on vous indique quand et comment demander une réduction du taux de cotisation. Les normes applicables à chaque genre de régime diffèrent. C'est pourquoi vous devez vous reporter à la section appropriée.

Les indemnités versées en vertu de votre régime doivent être d'un montant égal ou supérieur à celui des prestations d'assurance-chômage.

La réduction du taux de cotisation n'est accordée que pour un an à la fois.

Guide de l'employeur Réduction du taux de cotisation d'assurance-chômage





Oxford
100%
MADE IN U.S.A.